

**PERAN MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. SARANAJAYA SERBAGUNA
MALANG)**

SKRIPSI



**Oleh
DEWANTI PUSPITA WARDHANI
NIM : 17510229**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PERAN MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. SARANAJAYA SERBAGUNA
MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh
DEWANTI PUSPITA WARDHANI

NIM : 17510229

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN
PERAN MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. SARANAJAYA SERBAGUNA
MALANG)

SKRIPSI

Oleh

DEWANTI PUSPITA WARDHANI
NIM : 17510229

Telah disetujui pada tanggal 24 Agustus 2021

Dosen Pembimbing,




Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
NIP 19750426201608012042

Mengetahui :

Ketua Jurusan,




Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP 197406042006042002

LEMBAR PENGESAHAN
PERAN MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. SARANAJAYA SERBAGUNA
MALANG)

SKRIPSI

Oleh :
DEWANTI PUSPITA WARDHANI


Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan dinyatakan diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Juni 2021

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Syahirul Alim, MM
NIP. 197712232009121002
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
NIP. 19750426201608012042
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH. M.Ag
NIP. 201910011579

Tanda Tangan

()

()

()

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE., M.M

NIP 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewanti Puspita Wardhani
NIM : 17510229
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul : **PERAN MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SARANAJAYA SERBAGUNA MALANG)**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 24 Agustus 2021

Hormat Saya



Dewanti Puspita Wardhani

NIM : 17510229

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sujud Syukurku kupersembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas segala limpahan rahmat kasih cinta sayang-Mu sehingga atas izinmu Engkau berikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Nabi Besar Rasulluah Muhammad Saw.

Kupersembahkan

karya ini kepada orang-orang yang selalu memberikan semangat dan selalu mendoakan disetiap waktu.

Untuk yang Kusayangi dan Kucintai

Ayah dan Ibunda Tercinta

Tak cukup kata yang kutuliskan untuk ayah (Suwarsono), dan Ibunda (Damiasih) atas segala cinta kasih sayang, pengorbanan, dukungan, ridho serta ketulusan hati dan doa yang tak pernah putus, serta semangat tak pernah ternilai untuk adinda. Karya ini kupersembahkan untuk orang tersayang yang berjasa bagiku Terimakasih.

Kakek, Nenek, Serta Kakak dan Adik- Adikku Tersayang

Terimakasih atas segala dukungan, motivasi, doa serta cinta dan kasihnya. Teruntuk kakek dan nenekku maafkan cucumu ini yang masih belum bisa membuatmu bangga, tapi aku yakin atas doa serta ridhomu suatu hari nanti aku akan membuatmu tersenyum bangga karena pencapaianku. Teruntuk kakak dan adik – adikku tersayang terimah kasih ya kalian adalah penyemangatku dan motivasi untukku.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Kepada Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M. Si., M.M selaku dosen pembimbing saya yang paling baik dan bijaksana, Terimakasih karena sudah menjadi orang tua kedua saya dikampus. Terimakasih atas bantuan dan bimbingan, serta nasehat dan ilmunya yang selama ini dilimpahkan saya dengan rasa tulus dan ikhlas.

Sahabat dan Teman – Temanku

Terima kasih karena selama ini tetap bersamaku mendengarkan keluh kesahku, yang selalu memotivasiku sampai akhir sehingga skripsi ini telah kuselesaikan. Terimakasih karena selalu ada dalam suka maupun duka. Kalian semua yang terbaik .

HALAMAN MOTTO

“ Dan Bahwasanya Seorang Manusia Tiada Memperoleh Selain Apa Yang Tidak
Dusahakannya”
(An Najm : 39)

“Sepi Ing Pamrih, Rame Ing Gawe, Banter Tan Mblancangi, Dhuwur Tan
Nungkuli”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, yang mana atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul **“Peran Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Saranajaya Serbaguna)”**.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang, dari jalan yang kelim menuju jalan kebaikan, yakni Din Al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan, motivasi, dan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd selaku dosen wali.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ayah, Ibu, dan segenap keluarga besar yang senantiasa memberikan doa serta dukungan.
8. Muchamad Arifin S.E selaku Pimpinan Perusahaan PT. Saranajaya Serbaguna.

9. Seluruh karyawan Perusahaan PT. Saranajaya Serbagunayang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.
10. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2017 yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Malang, 1 Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	11
2.1 Kajian Empiris.....	11
2.2 Kajian Teoritis	23
2.2.1 Kompensasi.....	23
2.2.2 Motivasi	36
2.2.3 Kinerja Karyawan	44
2.3 Hubungan antar variabel.....	48
2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	48
2.3.2 Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.	49
2.4 Model Hipotesis Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN	51

3.1 Jenis Penelitian	51
3.2 Lokasi Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	52
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	53
3.5 Sumber Data	53
3.6 Teknik Pengumpulan Data	54
3.7 Variabel Penelitian	55
3.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian	56
3.9. Uji Instrumen Data	57
1. Uji Validas	57
2. Uji Reliabilitas	58
3.10. Analisis Data	59
3.10.1 Uji Linearitas	59
3.10.2 Analisis Data PLS	60
3.10.3 Uji Sobel Test	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	63
4.1.2 Visi dan Misi.....	65
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	65
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	69
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	69
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	70
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Gaji	71
4.2 Deskripsi Jawaban Responden	72
4.3.1 Kompensasi (X)	73
4.3.2 Variabel Kinerja (Y)	76
4.3.3 Variabel Motivasi (Z)	79
4.4 Uji Instrument Penelitian.....	82
4.4.1 Uji Validitas.....	82

4.4.2 Uji Reliabilitas	85
4.5 Analisis Data	86
4.5.1 Uji Linieritas	86
4.5.2 Pengolahan Data Menggunakan SMART PLS.....	75
4.5.2.1 Analisa Model Pengukuran (Outer Model).....	75
4.5.2.2 Analisa Model Struktural (Inner Model).....	76
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	93
4.7 Pembahasan	96
4.7.1. Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	97
4.7.2. Motivasi Kerja (Z) Memediasi Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	106
5.1 Kesimpulan.....	106
5.2. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	9
Tabel 1.2 Data Penjualan Salesman PT. Saranajaya Serbaguna.....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Proporsi Sampel Perbagian	40
Tabel 3.2 Variabel Operasional.....	43
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Gaji	57
Tabel 4.6 Kriteria Rata rata Skor	58
Tabel 4.7 Diskripsi Variabel Kompensasi	59
Tabel 4.8 Diskripsi Variabel Kinerja	62
Tabel 4.9 Diskripsi Variabel Motivasi	64
Tabel 4.10 Uji Validitas	67
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Ulang	68
Tabel 4.12 Uji Realibilitas	69
Tabel 4.13 Uji Linieritas	70
Tabel 4.14 CFA Kompensasi	74
Tabel 4.15 CFA Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.16 CFA Motivasi Kerja	75
Tabel 4.17 AVE	76
Tabel 4.18 Composite Reliabilty and Cronsbach'Alpa.....	76
Tabel 4.19 Evaluasi Model Struktural	77
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	79

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	80
Tabel 4.22 Uji Sobel Test	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis Penelitian	37
Gambar 4.1 BDM NYB	49
Gambar 4.2 Ban Dalam Mobil NYB	50
Gambar 4.3 Marset.....	50
Gambar 4.4 Struktur Organisasi PT. Saranajaya Serbaguna.....	51
Gambar 4.5 First Order Confirmatory Factor Analysis	72
Gambar 4.6 Hasil Pengujian Ulang Second Order Confirmatory Factor Analysis	73
Gambar 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuesioner
Lampiran 3	Data Output Hasil Perhitungan PLS 3.2.8
Lampiran 4	Hasil Uji Sobel Test
Lampiran 5	Dokumentasi
Lampiran 6	Biodata Peneliti
Lampiran 7	Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Dewanti Puspita Wardhani.2021.SKRIPTSI. Judul “ Peran Pemediasian Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Saranajaya Serbaguna).”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati.,M.Si., MM

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang adil dan tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Selain itu untuk mendorong karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal maka diperlukan pemberian motivasi kepada karyawan supaya mereka dapat bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga ini hal ini dapat memudahkan tercapai tujuan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Saranajaya Serbaguna, untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja memediasi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Saranajaya Serbaguna. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 203 responden di PT. Saranajaya Serbaguna, dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Variabel yang menjadi variabel independen adalah kompensasi (X), sedangkan variabel intervening yaitu motivasi kerja (Z) dan variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. Saranajaya Serbaguna, Motivasi kerja memediasi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang.

ABSTRACT

Dewanti Puspita Wardhani. 2021. THESIS. Title “ Mediating Role of Motivation
Work on the Effect of Compensation on Employee
Performance (Case Study at PT. Saranajaya Serbaguna).

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Sc., MM

Keywords : Work Motivation, Compensation, Employee Performance

Compensation plays an important role in improving employee performance. Therefore, every organization or company must be able to determine fair and appropriate compensation so that it can support the achievement of organizational goals more effectively and efficiently. In addition, to encourage employees to carry out their duties to the fullest, it is necessary to motivate employees so that they can work diligently, and with discipline so that this can facilitate the achievement of company goals.

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of compensation on the performance of employees of PT. Saranajaya Serbaguna, to test and analyze whether work motivation mediates the positive effect of compensation on the performance of PT. Multipurpose Facility. This research method uses a quantitative approach, the sample used is 203 respondents at PT. Saranajaya Serbaguna, with data collection using a questionnaire. The independent variable is compensation (X), while the intervening variable is work motivation (Z) and the dependent variable from the study. this is performance (Y). Data analysis in this study used the Partial Least Square (PLS) method.

The results of this study indicate that there is a direct and significant effect of compensation on employee performance at PT. Saranajaya Serbaguna, Work motivation mediates the positive effect of compensation on employee performance at PT. Saranajaya Serbaguna Malang.

مستخلص البحث

ديوانتي بوسبيتا وارداني. ٢٠٢٠ بحث جامعي. العنّان الدور الوسيط للتحفيز. "العمل على تأثير التعويض على أداء الموظف (دراسة حالة في عن شركة منشأة متعددة الأغراض)
مشرفة : الدكت ر. فُفين م راوي ألّاتي، المحاستير
اللمات الرئ سة : تحفيز العمل ، والتعويضات ، وأداء الموظف

يلعب التعويض دوراً مهماً في تحسين أداء الموظف. لذلك ، يجب أن تكون كل منظمة أو شركة قادرة على تحديد التعويض العادل والمناسب حتى تتمكن من دعم تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أكثر فعالية وكفاءة. بالإضافة إلى ذلك ، لتشجيع الموظفين على أداء واجباتهم على أكمل وجه ، من الضروري توفير الحافز للموظفين حتى يتمكنوا من العمل بجد وانضباط حتى يسهل ذلك تحقيق أهداف الشركة. بناء على هذه الخلفية ، كان الغرض من هذه الدراسة هو فحص وتحليل تأثير التعويض على أداء العاملين في عن شركة منشأة متعددة الأغراض ، لاختبار وتحليل ما إذا كان دافع العمل يتوسط التأثير الإيجابي للتعويض على أداء. مرفق متعدد الأغراض. تستخدم طريقة البحث هذه المنهج الكمي ، العينة

المستخدمة هي ثلاث و مأتين مبحوثين في عن شركة منشأة متعددة الأغراض ، مع جمع البيانات باستخدام الاستبيان ، وتتكون المتغيرات في هذه الدراسة من المتغير المستقل وهو التعويض (X) ، بينما المتغير المتداخل هو العمل. التحفيز. استخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة الطريقة (Y) والمتغير التابع لهذه الدراسة هو الأداء (Z) (مربع أصغر جزئي (الرجاء).

تشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود تأثير مباشر وهام للتعويض على أداء الموظف في شركة. مرفق متعدد الأغراض. بالإضافة إلى ذلك ، يتوسط دافع العمل التأثير الإيجابي للتعويض على أداء الموظف في شركة. يعني جايا مالانج متعدد الأغراض.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan hal ini dikarenakan untuk mencapai tujuan tersebut tidak hanya tergantung pada peralatan-peralatan modern tetapi juga tergantung terhadap manusia dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Suwati (2013) mengungkapkan bahwa keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya sampai evaluasi pada suatu perusahaan. Setiap organisasi membutuhkan manusia begitu juga sebaliknya manusia juga membutuhkan organisasi. Manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia organisasi tidak akan berfungsi selain itu manusia merupakan faktor utama dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Pada zaman sekarang persaingan bisnis semakin ketat apalagi dalam menghadapi perubahan lingkungan/iklim bisnis yang mana pada sekarang telah memasuki era industri 4.0. Oleh karena itu, untuk menghadapi persaingan usaha yang ada pada saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk melakukan pengembangan usaha. Penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Nimran dan Amirullah (2012) mengungkapkan bahwa pengelolaan kinerja karyawan yang baik akan dapat memudahkan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang

diinginkan. Sebaliknya, apabila pengelolaan kinerja karyawan kurang baik maka hal tersebut akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungan perusahaannya. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, diantaranya adalah melakukan pemberian kompensasi dan motivasi.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Marihot (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari organisasi pada dasarnya tidak hanya untuk mencari keuntungan jangka pendek, namun bagaimana suatu organisasi bisnis dapat melangsungkan aktivitasnya sehingga dibutuhkan sinergitas antara tujuan organisasi bisnis itu sendiri dengan tujuan yang diinginkan oleh karyawan sebagai pelaksanaan usaha. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi dan motivasi.

Menurut Rivai (2005:357) Kompensasi diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang

berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerja. Berdasarkan batasan tentang kompensasi tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap semangat kerja para pegawainya. Dengan demikian, setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Apabila dalam pemberian kompensasi tidak tepat maka kompensasi ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Nawawi (1998:315) mengungkapkan bahwa kompensasi bagi perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut terlihat adanya

dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menguntungkan.

Selain kompensasi, motivasi juga penting dalam rangka pengembangan sumber daya manusia hal ini dikarenakan berkaitan erat dengan pemimpin dengan yang dipimpin. Tujuan motivasi itu sendiri secara umum adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73). Oleh karena itu seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk dapat memotivasi karyawan agar mencapai prestasi kerja yang tinggi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum dengan motivasi yang mendorong karyawan tersebut agar bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan serta dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut

Menurut Vroom dalam Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.. Sedangkan menurut Hasibuan (2006: 141) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk

memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan.

Beberapa penelitian terdahulu telah banyak dilakukan hasil penelitian mengungkapkan terdapat kontradiksi terkait pengaruh kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Linda dan Widayanti (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Soehardi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Aromega, Kojo, dan Lengkong (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan.

PT. Sarana Jaya Serbaguna merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang komponen otomotif berbasis karet. Sedangkan produk yang dihasilkan perusahaan ini antara lain berupa maret, ban dalam motor, ban dalam mobil/ truk dan ban dalam sepeda. Setiap perusahaannya pastinya mempunyai visi misi dan tujuan begitu juga dengan PT. Saranajaya Serbaguna Malang. Oleh karena itu dalam pencapaian visi misi dan tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya yang baik agar dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Noor, 2013:272).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada Bapak Arifin selaku HRD PT. Saranajaya Serbaguna Malang masih terdapat masalah – masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan tersebut, diantaranya yaitu mengenai penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan ini disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya yaitu mengenai pemberian kompensasi kepada karyawan, yang mana pada perusahaan tersebut pemberian kompensasi kepada karyawan masih belum memenuhi UMR. Selain itu pemberian kompensasi seperti bonus kepada karyawan terkadang juga menimbulkan kecemburuan antara karyawan yang satu dengan yang lain. Penurunan kinerja karyawan pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang bisa dilihat dari Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Saranajaya Serbaguna Malang
Tahun 2018-2020

Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Kriteria
Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	
27	7,12	17	4,28	12	2,96	Sangat Baik
158	41,69	132	33,34	105	25,97	Baik
112	29,55	145	36,62	139	34,32	Cukup
82	21,64	102	25,76	149	36,79	Kurang
-	-	-	-	-	-	Buruk
-	-	-	-	-	-	Buruk Sekali
379	100	396	100	405	100	

Sumber : HRD PT. Saranajaya Serbaguna Malang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan pada setiap tahunnya jumlah karyawan yang mendapat nilai kurang terus bertambah, sementara pada perusahaan tersebut menetapkan target minimum kinerja karyawan dengan nilai cukup, namun pada kenyataannya pada perusahaan tersebut masih terdapat karyawan yang mendapatkan nilai kurang bahkan persentase tertinggi mencapai 36,79 % pada tahun 2020. Tentunya hal tersebut dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan selain dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan, pemberian motivasi juga diperlukan dan sangat penting untuk dilakukan apalagi pada sekarang ini terjadi wabah COVID-19 yang mana tentunya perusahaan juga terkena dampak dari wabah tersebut seperti terjadi penurunan penjualan pada setiap produk. Berikut mengenai data penjualan salesman PT. Saranajaya Serbaguna Malang yang disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Rekap Data Penjualan Salesman PT. Saranajaya Serbaguna Malang
Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Barang yang terjual		
		BDM	BDT	Marset
1.	Maret	32.386	10.021	5.432
2.	April	31.492	8.760	5.017
3.	Mei	29.987	8.000	4.678
4.	Juni	27.832	9.321	4.112
5.	Juli	27.567	7.423	3.980
6.	Agustus	26.575	6.412	3.500

Sumber : Data Sekunder PT. Saranajaya Serbaguna Malang

Keterangan :

BDM : Ban Dalam Motor

BDT : Ban Dalam Truk/ Mobil

Berdasarkan Tabel 2.1 diketahui bahwa penjualan pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang mengalami penurunan setiap bulannya. Hal ini dibuktikan pada penjualan produk ban dalam motor (BDM) dari bulan maret sampai agustus, mengalami kemerosotan penjualan dari 32.386 produk yang terjual menjadi 26.575 produk. Sedangkan pada produk ban dalam truk/ mobil juga mengalami penurunan dari 10.021 produk yang terjual menjadi 6.412 produk. Untuk marset penjualan juga mengalami kemerosotan yaitu dari 5.432 produk yang terjual menjadi 3.500 pada bulan Agustus.

Oleh karena itu untuk menghadapi permasalahan tersebut serta untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Saranajaya Serbaguna agar dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan dan juga agar dapat bersaing dengan perusahaan otomotif lainnya maka diperlukan pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan benar, bila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan maka karyawan akan merasa puas dan akan terus meningkatkan kinerjanya (Darodjat, 2015:179). Selain itu motivasi kepada karyawan juga harus diperhatikan karena dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan mengenai pentingnya pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, selain itu terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, juga berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Saranajaya Serbaguna Malang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian

kembali mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karena kompensasi dan motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. Hal itu dilakukan demi meningkatkan kinerja karyawan. Dan tentunya agar organisasi dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal dan mencapai tujuan dengan memaksimalkan kinerja para karyawannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka dapat diambil permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Jaya Serbaguna Malang?
2. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Jaya Serbaguna Malang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menguji dan menganalisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Saranajaya Serbaguana.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja memediasi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Saranajaya Serbaguna.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat serta menambah pengalaman dan pengetahuan serta wawasan dalam dunia akademik di bidang sumber daya manusia.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya

2. Bidang Praktis

- a) Sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, motivasi, dan kompensasi pada perusahaan atau organisasi

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Kajian Empiris

Dalam penelitian terdahulu ini diharapkan peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu, juga diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan.

Setyawan, dan Febry (2016) *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Supa Surya Niaga, Gedangan, Sidoarjo)*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis mengenai hubungan pemberian kompensasi finansial dan non finansial kepada karyawan PT. Supa Surya Niaga terhadap peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Metode penelitian yang digunakan untuk mengukur efisiensi proses produksi yaitu dengan metode kualitatif dengan menggunakan bantuan software Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil analisis menggunakan software PLS dari kedua variabel yang diujikan sama-sama memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Darma, dan Supriyanto (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect of Compensation On Satisfaction and Employee Performance*. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi atas kinerja karyawan dan kepuasan karyawan untuk memediasi pengaruh kompensasi atas kinerja karyawan. Sedangkan metode penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori dengan Teknik analisis menggunakan software PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja karyawan pada

PT. Telekomunikasi Indonesia. Kepuasan karyawan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dharma (2017) *The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah*. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak motivasi dan perilaku anggota organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Dengan menggunakan metode analisis jalur dengan menggunakan SPSS. Yang mana hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara perilaku anggota organisasi dan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Dari penelitian ini, pengaruh motivasi dari penelitian ini dapat diterapkan dan bahwa perilaku anggota organisasi memiliki mediasi persial untuk mempengaruhi motivasi terhadap hasil kerja pegawai di PT. Bank Aceh Syariah

Emore, dan Edeh (2017) yang berjudul *Employee Perfomance In Nigeria Civil Service: A study of river stateboard of internal revenue service*. Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Dewan Pendapatan Internal Negara Bagian Rivers. Penelitian ini mengadopsi penelitian cross-sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif terkait dengan kinerja karyawan. Kedua, kompensasi tidak langsung ditemukan berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan. Studi menyimpulkan bahwa pegawai negeri harus melihat kompensasi sebagai alat yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Studi tersebut merekomendasikan hal itu komisi pegawai negeri harus mempekerjakan personel sumber daya manusia yang

berkualitas yang akan mengawasi urusan kompensasi pegawai. Kedua, tunjangan pekerja seharusnya segera dibayarkan kepada mereka untuk menghindari ketidakefektifan dalam pelayanan sipil.

Gusmao, dan Riana (2018) dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Baucau, dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Baucau. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur/ *path analysis*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Baucau Timor Leste.

Muhammad (2018) dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Hametsu Indonesia*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kinerja karyawan PT. Hametetsu Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikansi yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Widagdo, Widodo, Samosir (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi parsial dan motivasi parsial terhadap kinerja karyawan, Selain itu, penelitian ini juga menganalisis pengaruh tidak langsung dari kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan dengan menganalisis komitmen sebagai variabel perantara dalam hubungannya dengan pengaruh kompensasi dan motivasi pada Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah uji Asumsi Biru. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kompensasi, motivasi dan ada mempengaruhi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Komitmen sebagai variabel *intervening* memberikan pengaruh tidak langsung terhadap Kompensasi dan Motivasi.

Singhvi, Dhage, dan Sarma (2018) yang berjudul *Compensation and Its Impact on Motivation Employee's Satisfaction and Employee's Performance*. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja dan kinerja karyawan. Model ini mencakup empat faktor; Pembayaran Keadilan, prosedur yang dirancang organisasi, supervisor dan gaji berdasarkan kinerja. Penelitian ini menggunakan korelasi teknik kuantitatif, regresi. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Namun kurangnya kepuasan karyawan dalam pekerjaan dapat menyebabkan atau membatasi kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu dibuktikan dengan survey di BANSWARA dan melalui metode regresi. Ada

banyak faktor yang mana memotivasi karyawan untuk melakukan; Kompensasi dapat membantu meningkatkan motivasi, membantu motivasi meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Khan, Ahmed, dan Kazmi (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Factors Affecting Employee Motivation Towards Employee Performance: A Study on Banking Industry of Pakitan*. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang membantu memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik disektor perbankan. Studi ini memberikan dukungan kognitif untuk mengembangkan tingkat motivasi karyawan ditingkat yang dioptimalkan melalui kesadaran terhadap trepan dan ide-ide yang tidak realistis. motivasi karyawan di sektor perbankan.

Hindardjo, dan Utami (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Kota Tangerang. Penelitian ini dilatarbelakangi pentingnya pemberian kompensasi dan motivasi kepada kaeyawan di perusahaan tersebut untuk peningkatan kinerja serta untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam melakukan sebuah pekerjaan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 responden. Dengan teknik analisis menggunakan PLS (*Partial Least Square*) melalui software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan

terhadap konstruk kinerja karyawan secara langsung. Dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan secara langsung.

Wolor, Supriyati dan Purnama (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect of Work Stress, Compensation and Motivation on the Performance of Sales People*. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja tenaga penjual PT Daya Anugrah Mandiri Jakarta. Sampel penelitian ini adalah tenaga penjual PT Daya Anugrah Mandiri Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah purposive sampling. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, melalui metode survei dan jalur teknik analisis menggunakan *software* SPSS. Studi ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pangastuti, Sukirno, Efendi (2020) yang berjudul *The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dari sebuah perusahaan, didalamnya kinerja karyawan tersebut perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja dan kompensasi. Yang mana tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian adalah *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian

adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan 33,7% dan sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Susanto, dan Haryono (2020) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance: Evaluating the Role of Work Motivation*. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan peran motivasi pada Koperasi Simpan Pinjam di Palembang, Indonesia. Peneliti menerapkan uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden uji coba. Analisis deskriptif menggunakan SPSS dan analisis inferensial menggunakan Lisrel 8.8. dengan *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan tanpa adanya keterlibatan motivasi karyawan.

Morando, Nugroho, dan Solehudin (2021) dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Xyz Karawang. Penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuesioner, sedangkan metode penelitian menggunakan simple random sampling

untuk teknik pengambilan sampelnya, serta menggunakan Teknik analisis berupa analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Haerani, Jini dan Gustika (2021) dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPD Gapensi Jawa Barat*. Penelitian ini menggunakan metode analisa deskriptif yaitu menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan juga analisis verifikatif dengan uji melalui program SPSS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BPD Gapensi Jawa Barat.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun , Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Setyawan, Febry (2016) <i>Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Supa Surya Niaga, Gedangan, Sidoarjo)</i> .	Kompensasi, Kinerja	Metode penelitian yang digunakan untuk mengukur efisiensi proses produksi yaitu dengan metode kualitatif dengan menggunakan bantuan software Partial Least Square (PLS).	Hasil analisis menggunakan software PLS dari kedua variabel yang diujikan sama-sama memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Darma, Supriyanto (2017) <i>The Effect of Compensation On Satisfaction and Employee Perfomance</i> .	Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori dengan Teknik analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Kepuasan

			menggunakan PLS	karyawan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3.	Dharma (2017) <i>The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah.</i>	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Organization Citizenship Behavior	Metode analisis jalur dengan menggunakan SPSS	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara perilaku anggota organisasi dan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe.
4.	Emorole, Edeh (2017) <i>Employee Perfomance In Nigeria Civil Service: A study of river stateboard of internal revenue service</i>	Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini mengadopsi penelitian cross-sectional	Penelitian ini mengadopsi penelitian cross-sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif terkait dengan kinerja karyawan. Kedua, kompensasi tidak langsung ditemukan berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan.
5.	Gusmao, dan Riana (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste.	Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja	Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur/ path analysis.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai

				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Baucau Timor Leste.
6.	Muhammad (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Hametsu Indonesia.	Kompensasi, dan Motivasi Kerja	Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikansi yang positif terhadap kinerja karyawan
7.	Widagdo, Widodo,Samosir (2018) dalam penelitiannya yang berjudul <i>Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment.</i>	Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah uji Asumsi Biru.	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kompensasi,motivasi dan ada mempengaruhi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Komitmen sebagai variabel intervening memberikan pengaruh tidak langsung terhadap Kompensasi dan Motivasi.
8.	Singhvi, Dhage, Sharma (2018) Compensation and Its Impact on Motivation Employee"s Satisfaction and Employee"s Performance.	Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Karyawan, Kinerja	Penelitian ini menggunakan korelasi teknik kuantitatif, regresi..	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi,kepuasan karyawan, dan kinerja karyawan. Namun kurangnya kepuasan karyawan

				dalam pekerjaan dapat menyebabkan atau membatasi kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu dibuktikan dengan survey di BANSWARA dan melalui metode regresi.
9.	Khan, Ahmed, Paul , dan Kazmi (2018) dalam penelitiannya yang berjudul <i>Factors Affecting Employee Motivation Towards Employee Performance: A Study on Banking Industry of Pakitan.</i>	Motivasi Karyawan, Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan analisis empiris dan deskriptif variabel yang secara komprehensif menyoroti hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen; kuesioner tertutup dibuat untuk menghitung data statistik	Terdapat hubungan yang kuat antara faktor-faktor yang telah ditetapkan yang meningkatkan tingkat motivasi karyawan di sektor perbankan. Walaupun penelitian ini juga mengetahui manajemen dan manajer bank tentang faktor-faktor preferensi yang paling banyak meningkatkan motivasi karyawan di bank.
10.	Hindardjo, dan Utami (2019) dalam penelitiannya yang berjudul <i>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja	Penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square) melalui software SmartPLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan secara langsung. Dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap konstruk kinerja

				karyawan secara langsung
11.	Wolor, Supriyati, & Purwana (2019) <i>The Effect of Work Stress, Compensation and Motivation on the Performance of Sales People</i>	<i>Work Stress, Compensation and Motivation</i>	Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah purposive sampling. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, melalui metode survei dan jalur teknik analisis menggunakan software SPSS..	Studi ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja
12.	Pangastuti, Sukirno, Efendi (2020) <i>The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance.</i>	Motivasi kerja, Kompensasi, dan Kinerja	Metode penelitian adalah ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
13.	Susanto, Haryono (2020) dalam penelitiannya yang berjudul <i>The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance:</i>	Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi	Peneliti menerapkan uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden uji coba. Analisis deskriptif	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi tidak

	<i>Evaluating the Role of Work Motivation.</i>		menggunakan SPSS dan analisis inferensial menggunakan Lisrel 8.8. dengan Structural Equation Model (SEM).	berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
14.	Morando, Nugroho, dan Solehudin (2021) <i>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja	Metode penelitian menggunakan simple random sampling untuk teknik pengambilan sampelnya, serta menggunakan Teknik analisis berupa analisis regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
15.	Haerani, Jini dan Gustika (2021) <i>Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPD Gapensi Jawa Barat</i>	Motivasi, Kompensasi, Kinerja	Metode analisa deskriptif yaitu menggunakan analisis jalur (path analysis) dan juga analisis verifikatif dengan uji melalui program SPSS	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BPD Gapensi Jawa Barat

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kompensasi

A. Kompensasi Finansial

Menurut Rivai (2011:359) Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi

kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif. Sedangkan Menurut Simamora (2004:445) bentuk kompensasi dapat dibagi kedalam bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

1. Kompensasi Langsung

Istilah kompensasi langsung sekarang ini masih menggunakan gaji dan upah. Kompensasi sendiri secara terpisah diartikan oleh Dessler (1998:89) Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, komisi, insentif dan bonus. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi yang mana dalam pembayarannya umumnya menggunakan uang, yang mana kompensasi tersebut berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan yang berbentuk gaji, upah bonus, insentif (Dharma, 1997:187). Bentuk – bentuk kompensasi langsung antara lain:

a) Upah

Merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung yang berdasarkan jam kerja, jumlah produk atau barang yang dihasilkan ataupun berupa jasa mengenai seberapa banyaknya pelayanan yang telah diberikan. Jumlah upah yang diberikan besarnya tidak tetap berubah ubah tergantung pada yang dihasilkan atau yang dikeluarkan, jadi upah ini berbeda dengan gaji

b) Gaji

Merupakan balasan jasa berupa uang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas sumbangan berupa tenaga ataupun pikiran yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

c) Insentif/Bonus

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memenuhi kinerja lebih dari standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Insentif ini diberikan diluar upah atau gaji, yang biasanya disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). (Rivai 2004:360)

2. Kompensasi Tak langsung

Kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang sangat penting guna meningkatkan kinerja selain kompensasi langsung. Menurut Dessler (1998:85) diartikan bahwa kompensasi tak langsung merupakan semua pembayaran tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Pembagian kompensasi tak langsung antara lain dalam tunjangan hari raya , kesejahteraan karyawan jamsostek.

a) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketetapan atau kebijakan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan

b) Tunjangan Karyawan (*employee benefit*)

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang melengkapi gaji pokok, perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

(Simamora, 2004:442) tunjangan karyawan dibagi empat yaitu

1. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) contohnya tunjangan keamanan social, dan dana pensiun
2. Tunjangan yang memberikan rasa aman bagi kalangan bagi karyawan seperti perawatan Kesehatan
3. Program tunjangan yang dapat dijadikan kesempatan bagi karyawan. Seperti tunjangan pembayaran biaya kuliah dan lain lain
4. Fasilitas

B. Kompensasi Non Finansial

1. Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai (2011:362) Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerja.

Menurut Rivai (2011:358) , kompensasi non finansial di bedakan menjadi dua, yaitu

:

1. Kompensasi Non Finansial Berkaitan Dengan Kepuasan Kerja

Berkaitan dengan kepuasan kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberikan padanya. Karyawan akan menerima kompensasi non finansial apabila telah

melakukan pekerjaannya dengan baik berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang di rasa tepat bagi karyawan tersebut, antara lain :

- a. Peluang promosi merupakan peluang untuk perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2012)
- b. Prestasi kerja, hal inilah yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja (Handoko, 2010).

2. Kompensasi Non Finansial Berkaitan Dengan Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan adalah kondisi suatu lingkungan dalam perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun lingkungan pekerjaan tersebut, antara lain sebagai berikut :

- a. Nyaman dalam bertugas maksudnya yaitu tempat kerja seorang karyawan yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan/mengerjakan tugas nya sehari-hari. (Simamora, 2012)
- b. Bersahabat dan mempunyai Teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut, karena akan membantu penyelesaian pekerjaan apabila keeratn hubungan dengan teman kerja terjalin dengan baik sehingga pekerjaan akan mudah dan cepat selesai. (Simamora, 2012)
- c. Kondusif adalah kondisi yang tenang atau yang lebih mudah di artikan. Atau suatu kondisi yang tidak semrawutan dan mendukung untuk terjadinya suatu

aktivitas atau tujuan tertentu. Contohnya suasana kerja yang kondusif tentunya akan sangat membantu kelancaran proses bekerja. (Kamus Besar Bahasa Indonesia).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Non Finansial

Menurut Bangun (2012:304-306) berbagai faktor termasuk pada kompensasi non finansial sebagai berikut :

a. Kebijakan Organisasional

Kebijakan organisasional (*organizational policy*) adalah pedoman yang ditetapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat dijadikan dalam pengambilan keputusan. Kebijakan organisasional yang tepat akan dapat mempengaruhi kinerja para anggota organisasi dan arah organisasi di masa yang akan datang.

b. Manajer yang berkualitas

Kualitas kerja karyawan akan bergantung pada kualitas manajer dan mempunyai kaitan dengan hasil-hasil organisasional. Bukan hanya itu, manajer yang kurang berkualitas akan mengakibatkan tidak terpuaskannya karyawan yang bekerja yang berdampak pada penurunan produktivitas.

c. Rekan sekerja

Dalam sebuah perusahaan sangat sedikit manusia dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa dibantu orang lain. Banyak orang mengundurkan diri sebagai anggota organisasi karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan sekerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentuk kelompok atau tim yang bekerjasama dan saling mengisi antar satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi akan berhasil mencapai tujuannya dengan membentuk kelompok kerja yang efektif.

d. Waktu yang fleksibel

Orang-orang sangat menginginkan keseimbangan, untuk memenuhi kepentingan itu membutuhkan waktu yang fleksibel dalam pekerjaannya. Fleksibilitas waktu merupakan tindakan yang memberikan pilihan waktu bagi karyawan untuk bekerja. Keleluasan pada jam kerja merupakan kebutuhan banyak orang, sehingga ini merupakan imbalan yang berharga bagi dirinya. Banyak orang tidak menyukai pekerjaan yang terikat dengan waktu, yang terpenting hasil pekerjaannya dapat memenuhi standar.

e. Pembagian pekerjaan

Pembagian pekerjaan merupakan satu pendekatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang mengerjakan satu pekerjaan. Biasanya, pembagian pekerjaan dilakukan oleh orang-orang yang memiliki keterbatasan waktu untuk bekerja. Mereka membagi tugas dalam suatu pekerjaan dan dibayar sesuai kontribusinya masing-masing. Setiap orang dalam kelompok memiliki keahlian yang berbeda, sehingga dengan prinsip ini produktivitas akan meningkat. Seorang pekerja memiliki keahlian dalam suatu tugas tertentu sehingga dapat menghasilkan banyak pekerjaan dalam suatu periode, pekerjaan yang dikerjakan biasanya memiliki rentang pekerjaan yang luas.

B. Teori Kompensasi dalam Islam

Menurut Ibrahim (2012) Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan

seperti faktor produksi lainnya. Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing karyawan bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al- Ahqaf 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْفِقُهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.

Kompensasi dalam islam juga dijelaskan dalam hadits sebagaimana berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya : “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah).

Dalam hadist ini menjelaskan mengenai perintah agar selalu memperhatikan hak hak pekerja terutama dalam membayar upah atau gaji mereka sebelum kering keringatnya. Artinya gaji atau upah harus segera dibayarkan kepada karyawan dan tidak menunda- nunda dikarenakan sudah menjadi kewajiban serta tanggung jawab pemimpin atau bos untuk membayar gaji atau upah sebagai balas jasa atas apa yang mereka kerjakan. Pekerja yang dalam akad (kontrak kerja) digaji bulanan, maka di akhir bulan harus segera dibayarkan gajinya. Demikian juga pekerja harian, setelah selesai ia bekerja sehari itu, gajinya harus dibayarkan. Rasulullah SAW

mengibaratkan jarak waktu pemberian upah dan selesainya pekerjaan dengan keringat. Jangan sampai keringatnya mengering, artinya sesegera mungkin setelah ia menyelesaikan pekerjaannya. Tidak menunggu esok, apalagi lusa.

C. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Rachmawati (2008:144) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.
3. Adanya keadilan Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.
4. Perubahan sikap dan perilaku Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

5. Efisiensi biaya Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.
6. Administrasi legalitas Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah.

D. Keadilan Kompensasi

John dalam Milkovich (1996:316-317) berpendapat bahwa terdapat 2 tipe keadilan kompensasi:

1. *Justice Distributif* (Keadilan Distributif)

Keadilan Distributif adalah bagaimana reaksi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan masing- masing.

2. *Justice Procedural* (Keadilan procedural)

Keadilan Prosedural adalah suatu alat untuk mengukur tingkat keadilan dalam pemberian kompensasi. Perusahaan harus dapat memotivasi dan mempertahankan karyawan yang kompeten, serta dapat menarik perhatian tenaga kerja baru yang potensial. Keadilan adalah persepsi karyawan

dimana yang bersangkutan diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Menurut Mondy dan Noe (2005:285) keadilan kompensasi dibagi menjadi:

1. *External equity* (keadilan eksternal)

Keadilan kompensasi eksternal terjadi ketika karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama pada perusahaan yang berbeda. Survey kompensasi memungkinkan perusahaan untuk menentukan tingkat kompensasi dimana keadilan kompensasi eksternal dapat dipertanggungjawabkan.

2. *Internal equity* (keadilan internal)

Keadilan internal terjadi apabila karyawan diberi kompensasi sesuai dengan nilai *relative* dari evaluasi pekerjaan yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Evaluasi pekerjaan merupakan factor utama yang menentukan keadilan kompensasi internal.

3. *Employee equity* (keadilan karyawan)\

Keadilan karyawan terjadi pada saat karyawan mengerjakan yang sama untuk perusahaan yang sama pula, namun pemberian kompensasi didasarkan pada *factor* unik yang dimiliki masing-masing karyawan. Faktor unik yang dimaksud misalnya level kinerja dan senioritas.

4. *Team equity* (keadilan tim)

Keadilan tim dapat dicapai ketika tim yang lebih produktif diberi kompensasi atau penghargaan yang lebih besar dibandingkan tim yang kurang produktif.

Keadilan pada setiap kategori diatas dapat menimbulkan masalah moral yang serius. Apabila karyawan merasa diberi kompensasi dengan tidak adil, hal tersebut dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan atau bahkan lebih buruk adalah karyawan tersebut tetap berada di perusahaan akan tetapi dia bekerja dengan setengah hati. Secara keseluruhan adanya ketidakadilan pada kompensasi akan menyebabkan motivasi karyawan menurun dan akan berdampak pada kinerja yang buruk, sehingga dapat merusak kinerja perusahaan.

E. Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi

Sedangkan menurut Sihotang (2007:223) Teori upah kontekstual Tingkat upah pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a) Kondisi perusahaan itu sendiri
- b) Faktor sosial masyarakatnya
- c) Kualitas produknya,
- d) Teknologi yang diterapkan di perusahaan, yang dipengaruhi oleh kualitas dan produktivitas sumberdaya manusia
- e) Tingkat upah diperusahaan lain yang sejenis
- f) Manajemen pimpinan perusahaan lain yang sejenis
- g) Tingkat manajemen pimpinan perusahaan.

F. Indikator –Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, menurut Simamora (2004:445) yaitu:

1. Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bago pekerjaan-pekerjaan produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang buka pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerjaan dengan pemberi kerja. Gaji umunya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang bersifat secara tetap.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

4. Fasilitas kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karywan atau pegawai dalam bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas

seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja dan sebagainya

2.2.2 Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan pegawai bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri pegawai yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan pegawai yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi kerja menurut Suhendra dan Hayati (2006), didefinisikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Selain itu, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Oleh karena itu setiap pegawai bukan saja menunjukkan perbedaan dalam kemampuan, tetapi juga ada perbedaan dalam keinginan untuk melakukan sesuatu atau motivasi.

B. Teori motivasi dibagi menjadi dua dorongan:

1. Motivasi Sebagai Dorongan Internal

Menurut Badeni (2013) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang searah dengan pandangan bahwa motivasi sebagai dorongan dari dalam yaitu:

a. Teori Kebutuhan dari Abraham Maslow

Maslow dalam teorinya menyetengahkan tingkatan(*herarchi*) kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bertingkat yang secara urutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Status/ Kekuasaan, dan Kebutuhan Aktualisasi diri. Maslow tidak mempersoalkan kebutuhan Spritual, yang sebenarnya cukup penting/dominan peranannya sebagai motivasi, terutama dilingkungan pemeluk suatu agama/kepercayaan pada Tuhan Yang Maha Esa. Sehubungan dengan itu Maslow menyetengahkan beberapa asumsi dari urutan atau tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya, dalam memotivasi para pekerja di sebuah organisasi/perusahaan. Asumsi itu adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat, yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (lapar, haus, pakaian, perumahan dan lain- lain). Dengan demikian kebutuhan yang terkuat yang memotivasi seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan, yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya

- b. Kekuatan kebutuhan dalam memotivasi tidak lama; karena setelah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya dalam memotivasi
- c. Cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, ternyata lebih banyak daripada untuk memenuhi kebutuhan yang pada urutan yang lebih rendah.

2. Teori Motivasi sebagai Dorongan Eksternal

Menurut Badeni (2013) ada beberapa model motivasi yang semata-mata dipengaruhi oleh tuntutan kebutuhan yang bersifat internal tetapi dipengaruhi oleh apa yang dipelajari, sesuai dengan pandangan di atas meliputi:

- 1) Teori Harapan Kecenderungan bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut. Motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor atau situasi yaitu:
 - a. Hubungan antara tingkat usaha dengan kinerja.
 - b. Hubungan antara kinerja dengan ganjaran.
 - c. Hubungan ganjaran dengan tujuan pribadi.
- 2) Teori Keseimbangan atau Keadilan Karyawan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan dengan karyawan lain, kemudian berespon untuk menghapuskan ketidakadilan.

- 3) Teori Penguatan Faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah imbalan yang akan diterima dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
- 4) Teori Penetapan Tujuan Tujuan spesifik dan sulit menghantarkan ke kinerja yang lebih tinggi. Pekerjaan yang dapat memotivasi.

B. Teori Motivasi dalam Islam

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar hal tersebut seperti yang telah dijelaskan dalam firman Allah QS. Jumu'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar

“bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Selain itu motivasi kerja dalam islam juga dijelaskan dalam hadist sebagaimana berikut

مَنْ أَمْسَى غَالًا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek karena bekerja dengan kedua tangannya dalam mencari nafkah maka di saat itu diampuni dosa baginya.” [HR. Thabrani]

Hadits tersebut menjelaskan mengenai keutamaan orang bekerja walaupun bekerja merasa lelah maka niscaya akan mendapatkan ganjaran dari Allah. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Oleh karena itu motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Anshari dan Chapra (dalam Anisah:2014) yang mengemukakan bahwa motivasi daalam perspektif islam dapat dilihat dari tiga dimensi ajaran islam yakni:

1.Motivasi Aqidah

Motivasi aqidah adalah keyakinan hidup, yang pengukuran yang bertolak dari hati. Dimensi ini merujuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamentak dan dogmatik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah SWT, para Malaikat, Rasul-Rasul, Kitab Allah SWT, Surga dan Neraka, Qadha' dan Qadar

مَنْ يُطِيعِ الرَّسُولَ فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ وَمَنْ تَوَلَّى فَمَا أَرْسَلْنَاكَ عَلَيْهِمْ حَفِظًا

Artinya: “Barang siapa yang mentaati Rasul itu, sesungguhnya ia telah mentaati Allah dan barang siapa yang berpaling (dari ketaatan 32 itu), maka kami tidak mengutusmu untuk menjadi pemelihara bagi mereka” (An-nisa:80) .

2. Motivasi Ibadah

Motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah puas dilakukan oleh orang yang memiliki agama, seperti sholat , do’a dan puasa.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan” (AtTahriim:6)

3. Motivasi Muamalah

Motivasi Muamalah ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh islam. Muamalah merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi.

يٰۤاَيُّهَا اٰدَمُ خُذْ وَاٰدَمَ زَيْنَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوْا وَاشْرَبُوْا وَلَا تُسْرِفُوْا اِنَّهٗ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِيْنَ

Artinya: “ Hai anak Adam pakailah pakaianmu yang indah di setiap (memasuki) masjid, makan dan minumlah dan janganlah berlebih-lebihan, sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan.” (Al-A’raf:31)

C. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:146), tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

D. Jenis Motivasi

Menurut Ranupandojo dan Suad (1998:205) pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi negatif dan motivasi positif. Motivasi Positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Motivasi Negatif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Penggunaan kedua jenis motivasi ini sangat tergantung pada manajer dan juga situasi saat itu. Motivasi Negatif akan meningkatkan produktivitas dan penurunan semangat dalam jangka pendek, motivasi positif akan meningkatkan semangat dan semangat dalam jangka panjang. Motivasi Positif yang diberikan seorang manajer terhadap karyawannya dapat berupa penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, informasi yang jelas mengenai alasan suatu pekerjaan dilakukan, pemberian perhatian yang tulus

kepada karyawan sebagai seorang individu, persaingan yang jujur, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kebanggaan atas tugas yang diselesaikannya dengan baik.

E. Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:105), bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan penghargaan diri serta kebutuhan perwujudan diri. Yang selanjutnya dari faktor- faktor kebutuhan tersebut dijadikan indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti tunjangan kesehatan. Jamsos, dana pensiun, asuransi kecelakaan,.
3. Kebutuhan sosial, ditujukan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, diterima dalam kelompok
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditujukan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang , dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya.

2.2.3 Kinerja Karyawan

A. Pengertian kinerja karyawan

Hasibuan (2009:94) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Marwansyah (2014) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Levinson mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi di atas, kinerja karyawan dapat meningkat jika seseorang dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh semua pihak. Selain itu kinerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi, kompensasi, dan pengalaman bekerja karyawan.

B. Tujuan atau Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Marwansyah (2014: 232-233) adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pemimpin atau manajer. Penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.

2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi. Selain tiga tujuan di atas, penilaian kinerja juga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh manajer, pengembangan usaha, dan untuk mempertimbangkan tingkat imbalan yang akan di berikan kepada karyawan.

Menurut Yani (2012:119) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umum nya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individual yang terdiri dari:

- Kemampuan dan keahlian

- Latar belakang
- Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- Persepsi
- *Attitude*
- *Personality*
- Pembelajaran
- Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- Sumber daya
- Kepemimpinan
- Kompensasi
- Struktur
- Penempatan Pekerjaan

Berdasarkan teori di atas, sejalan dengan variabel yang akan diteliti oleh penulis bahwa kompensasi dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi karyawan akan merasa bahwa hasil kerja mereka lebih dihargai oleh perusahaan dan membuat karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.

C. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2011:261) mengemukakan bahwa, “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”. Hasil dari penelitian tersebut bisa dipergunakan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan sebagai berikut:

- a) Untuk mengukur kinerja, yakni sampai sejauhmana tenaga kerja berhasil dalam pekerjaannya.
- b) Untuk mengukur keberhasilan tenaga kerja dalam program pelatihan dan pengembangan.
- c) Untuk mengumpulkan data guna pertimbangan-pertimbangan dalam melakukan program mutasi

D. Indikator Kinerja

Simanjuntak (2001: 4) menyatakan bahwa kinerja secara filosofi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yakni hari ini lebih baik dari hari esok. Sedangkan menurut Dharma(2001 :154) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja yang mencakup dalam tiga hal, yaitu:

- 1.Kualitas kerja
- 2.Kuantitas kerja
- 3.Ketepatan waktu

Dari definisi-definisi diatas disimpulkan bahwa kinerja bukanlah perhitungan akan kuantitas suatu produk tetapi suatu perhitungan rasio, perbandingan dan merupakan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi, hal ini jelas berbeda dengan produksi, dimana produksi lebih mengutamakan atau menghitung tingkat kuantitas yang dihasilkan dari produksi. Bayaran berdasarkan kinerja bisa

memiliki banyak bentuk. Bentuk yang paling luas pemakainaya dan paling dikenal adalah penilaian secara berkala yang digunakan untuk menentukan peningkatan gaji. Pembayaran jasa mempunyai tiga sifat kunci: jenis ini menekankan kinerja *individu*, kinerja yang dihargai biasanya diukur secara subyektif, dan jenis ini memberikan kenaikan permanen, begitu kenaikan jasa diberikan

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hartatik (2014:242) mengatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam maelakukan tugas organisasi. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2002:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu kompensasi juga berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, kompensansi dapat menjadi perangsang guna mendorong tercapainya suatu tujuan perusahaan. Hal tersebut berdasarkan penelitian terdahulu Purnami, Suwendra & Susilo (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam bekerja sehingga hal tersebut menyebabkan semakin mudahnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, begitu juga pada PT. Saranajaya Serbaguna. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan ,maka hipotesis yang diajukan adalah

H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Suwati (2013) mengungkapkan bahwa keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya sampai evaluasi pada suatu perusahaan, motivasi merupakan salah satu bagian dari sumber daya tersebut. Menurut Sardiman (2006:73) motivasi merupakan daya tarik ataupun penggerak dari dalam diri seseorang untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan sehingga akan memudahkan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Malayu (2005:143) motivasi merupakan dorongan yang dapat meningkatkan kegairahan dalam bekerja secara efektif dan efisien dengan segala upaya yang telah dilakukan untuk mencapai kepuasan. Dengan pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan baik maka keberhasilan perusahaan akan tercapai. Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:94).

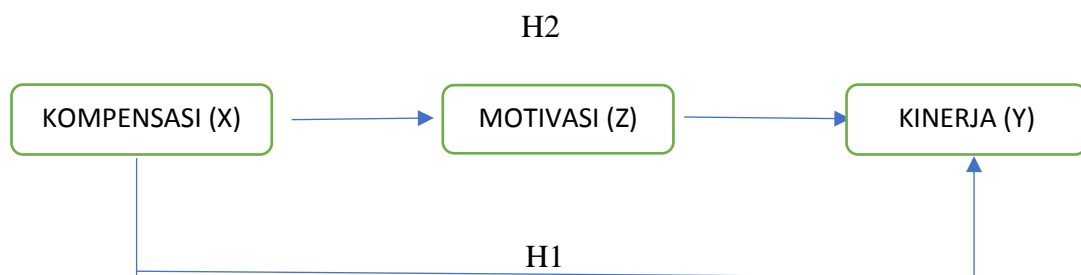
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiruja, Mauru (2013) mengungkapkan bahwa pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Theodora (2015) yang juga mengungkapkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2: Motivasi kerja memediasi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja

2.4 Model Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan dalam model konsep penelitian sebagaimana termasuk dibawah ini.

Gambar 2.1
Model Hipotesis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya (Arikunto: 2006). Dimana dalam penelitian ini menggunakan landasan teoritis yang digunakan untuk memahami seluruh permasalahan yang ada, selain itu metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, sehingga data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan mengenai pernyataan yang telah diajukan. Jenis penelitian ini adalah Explanatory Research yang mana penelitian ini digunakan untuk menguji antar variabel yang telah dihipotesiskan Supriyanto & Masyuri (2010). Dalam penelitian tersebut terdapat hipotesis yang akan diuji sebenarnya dan menggambarkan hubungan antara dua variabel untuk mengetahui apakah variabel tersebut saling berhubungan atau tidak dengan variabel lainnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang yang beralamat di Jl. Suropati Raya No. 75, Bululawang, Malang. Alasan dari pemilihan lokasi dan ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian pada PT. Saranajaya Serbaguna ini adalah dikarenakan pada perusahaan tersebut masih terdapat kendala yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan (Kasmadi dan Sunariah, 2013). Sedangkan sampel Menurut Sugiyono (2015:149) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut .

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sarana Jaya Serbaguna Malang yang berjumlah 414 karyawan. Sedangkan untuk menghitung ukuran sampel penelitian tersebut harus menggunakan Teknik slovin yang mana dalam penentuan jumlah sampel harus representative dimana hal tersebut bertujuan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan serta juga agar perhitungannya tidak memerlukan table jumlah sampel (Sugiyono, 2011:87)

Rumus Slovin dalam menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 414 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5 % dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{414}{1+414(5)^2}$$

$$n = \frac{414}{2,035} = 203,4 \text{ ; Maka disesuaikan oleh peneliti menjadi 203 responden}$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perhitungan rumus slovin maka sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 203 responden dari keseluruhan total karyawan pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *teknik propotional random sampling* yang bertujuan untuk memberi peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, baik itu banyak maupun sedikit populasi (Sani 2010:228).

Tabel 3.1
Proporsi Sampel Perbagian

No.	Bagian/ Bidang	Jumlah	Sampel
1.	Staff	60	29
2.	Bengkel	22	11
3.	Marset	31	15
4.	Umum	7	3
5.	Obat	14	7
6.	Giling	25	12
7.	Compound	10	5
8.	G. Bahan	2	1
9.	G. Jadi	3	1
10.	BDT	50	25
11.	QA/QC	32	16
12.	R&D	1	1
13.	BDM	157	77
	TOTAL KARYAWAN	414	203

3.5 Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172) sumber data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber sekunder dan primer yang mana diperoleh dari sumber internal maupun dari luar perusahaan. Menurut Sugiyono (2014:193) sumber sekunder yang

tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen

- **Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara untuk menanyakan tentang fenomena yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, data primer juga didapatkan dari data dari penyebaran kuesioner yang bersumber pada responden yang berjumlah 203 orang. Kuesioner tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Kuesioner penelitian ini bersifat personal dan sifatnya tertutup .

- **Data Sekunder**

Data sekunder berupa sejarah singkat, struktur organisasi, jumlah dan lokasi cabang, jumlah karyawan dan jenis pekerjaan karyawan pada PT. Sarana Jaya Serbaguna. Data sekunder juga berupa daftar ketidakhadiran karyawan PT. Sarana Jaya Serbaguna ,serta penelitian-penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta artikel,buku – buku.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. **Angket Penelitian (Kuesioner)**

Kuesioner merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberi sebuah pertanyaan yang tertulis yang ditujukan kepada responden (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan

model skala likert yang digunakan untuk mengukur indikator kompensasi, motivasi, dan kinerja dengan menggunakan lima tingkat yaitu

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Netral (N)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Setiap point kuesioner mempunyai skor nilai jawaban yang berbeda beda yaitu: untuk jawaban SS memiliki skor 5, jawaban S memiliki skor 4, jawaban N memiliki skor 3, jawaban TS memiliki skor 2, dan jawaban STS memiliki skor 1. Metode yang dilakukan ini bertujuan agar memudahkan dalam melakukan penelitian serta agar memperoleh dan mengetahui data yang diperoleh dari penilaian yang diberikan oleh karyawan tersebut agar selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut sugiyono (2011:291) terdapat tiga kriteria yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu relevansi, kemutakhiran, dan keaslian. Relevansi berarti teori yang dikemukakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemutakhiran berarti terkait dengan kebaruan teori atau referensi yang digunakan. Keaslian terkait dengan keaslian sumber penelitian.

3.7 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian yang digunakan pada peneitian ini untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan terdiri dari:

1. Variabel Independent

- Kompensasi (X),

2. Variabel Intervening

- Motivasi (Z)

3. Variabel Dependen

- Kinerja karyawan : (Y)

3.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah pengertian secara operasional berbentuk ungkapan yang akan diukur atau penerapan dari yang didefinisikan (Kasmadi dan Sunariah, 2013).

Tabel 3.2
Variabel Operasional

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompensasi (X)	Gaji	a) Nominal gaji b) Ketepatan gaji	Simamora (2004:445)
	Upah	a) Upah tambahan b) Pengaruh upah tambahan	
	Insentif	a) Jangka waktu insentif b) Pengaruh insentif	
	Tunjangan	a) Perlunya asuransi b) Hak Asuransi	
	Fasilitas	a) Perlunya fasilitas b) Hak menerima fasilitas	
Motivasi (Z)	Kebutuhan Fisik	a) Pemberian gaji b) Pemberian bonus c) Uang makan d) Uang transport e) Fasilitas perumahan	Hasibuan (2003:143)
	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	a) Jaminan sosial b) Dana pensiun c) Tunjangan kesehatan d) Asuransi Kecelakaan	

		e) Perlengkapan keselamatan kerja	
	Kebutuhan sosial	a) Kebutuhan sosial b) Teman c) Afiliasi d) Interaksi	
	Kebutuhan akan penghargaan	a) Kebutuhan akan Penghargaan diri b) Pengakuan akan prestasi	
	Kebutuhan perwujudan diri	a) Kemampuan b) Keterampilan potensial optimal	
Kinerja (Y)	Kuantitas Kerja	a) Mengerjakan tugas sesuai standart b) Berusaha memenuhi target	Dharma (2001:154)
	Kualitas Kerja	a) Mengerjakan tugas dengan teliti b) Memperlihatkan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan c) Mengerjakan tugas sesuai prosedur	
	Ketepatan Waktu	a) Disiplin dalam bekerja b) Tidak menunda pekerjaan c) Kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan	

3.9. Uji Instrumen Data

1. Uji Validas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan

untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila kuesioner tersebut dapat menyatakan atau mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner itu sendiri.. Sedangkan teknik yang digunakan oleh peneliti dalam menguji validitas ini menggunakan Produk Momen Pearson. Adapun rumus tersebut antara lain :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- X = Skor item
- Y = Skor total
- XY = Skor Pernyataan
- N = Jumlah responden untuk diuji coba
- r = Korelasi product moment

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir *instrument valid* adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2.Uji Reliabilitas

Menurut Suryabrata (2004:28) reliabilitas akan menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabilitas yang mana hasil harus memiliki tingkat kemantapan dan konsistensi. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiric dapat diketahui dari suatu angka yang biasanya disebut nilai koefisien reliabilitas. Rumus yang digunakan untuk pengujian ini yaitu dengan menggunakan rumus

Alpha Cronbach, hal ini bertujuan karena instrumen ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R11 = reliabilitas aitem

K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (α) > 0.60, maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach's alpha (α) < 0.60, maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

1.1. Analisis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:61) analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data merupakan rangkaian kegiatan yang terstruktur yaitu pertama mengedit data-data sesuai kebutuhan penelitian, selanjutnya mengelompokkan dan memberikan kode pada data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, yang terakhir melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.10.1 Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Data yang baik

seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen (Ghozali,2016:159).

3.10.2 Analisis Data PLS

Dalam penelitian kuantitatif ini, teknik analisis data menggunakan *path analysis* / analisis jalur. Menurut Sani & Maharani (2013 :61) *path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Robert D. Retherford 1993). Model analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung mengenai variabel yang akan diteliti yaitu seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen) Riduwan dan Kuncoro (dalam Sani & Maharani, 2013).

Pengujian statistik pada model *path analysis* dilakukan dengan menggunakan metode *partial least square* atau *PLS* dengan proses perhitungan menggunakan software *Smart PLS 3.0*. *Partial Least Square* (PLS) merupakan software analisis statistik yang kegunaanya mirip dengan SEM di dalam analisis *covarian*. Analisis PLS membantu peneliti mendapatkan nilai dari variabel dengan tujuan prediksi, namun demikian PLS juga dapat digunakan untuk konfirmasi teori (Ghozali, 2014). Terdapat 2 hal dalam melakukan pengujian dalam *Partial Least Square* yaitu :

1. *Outer model* atau *measurement model* yaitu penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian

2. *Inner model* atau *structural model* merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-Square* dari model penelitian (Supriyanto dan Maharani, 2015:94)

Parameter estimasi dengan *Partial Least Square* yang dilakukan pada model pengukuran serta model struktural dibagi dalam tiga kategori (Willy & Hartono, 2015: 180), yakni:

1. *Weight estimate*, merupakan parameter estimasi yang digunakan untuk menghasilkan skor variabel. Dimana *weight estimate* ini digunakan sebagai pengukuran validitas dan reliabilitas
2. *Path estimate* yang memperlihatkan bobot konstribusi variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. *Path estimate* digunakan untuk menghasilkan nilai *inner model* dan *outer model*
3. *Skor rata-rata (means)* dan konstanta regresi untuk variabel digunakan dalam mengukur sifat hubungan kualitas dan rata-rata nilai sampel.

3.10.3 Uji Sobel Test

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan dan dikenal dengan *sobel test*. *Sobel test* dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y) melalui variabel Z. Cara menguji *sobel test* adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan :

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variable mediasi terhadap variabel dependen

SEa = *Standart error of estimation* dari pengaruh variableindependen terhadap variabel media

SEb = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variable dependen

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung terlebih dahulu menguji nilai t dari koefisien ab . Apabila t hitung lebih besar daripada nilai t table maka terjadi pengaruh mediasi (Ghazali, 2011:66).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Saranajaya Serbaguna Malang atau PT. Nayabana, merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1989 dan bergerak di bidang komponen otomotif dengan produk utama berupa marset (flap) dan ban dalam motor, ban dalam mobil / truk dan ban dalam sepeda. PT. Nayabana memiliki pengalaman yang panjang dalam industri karet, itulah sebabnya produk-produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang prima. Produk di PT. Saranajaya Serbaguna antara lain :

1. Ban dalam motor

Produk ban dalam motor dipasarkan dengan merek Nyb , Dtk dan Angkasa. Seluruh produk ban dalam motor diproduksi dari bahan bahan pilihan, diproses dengan mesin mesin berteknologi tinggi, dan diawasi dengan sistem pengendalian kualitas yang ketat dan terpadu. Khusus merek Nyb merupakan ban dalam Semi- Tubelles pertama di Indonesia, yaitu jika terkena paku selama paku masih menempel maka ban tidak akan bocor.

Gambar 4.1
BDM NYB



Sumber: www.nayabana.com

2. Ban Dalam Mobil dan Truk

Produk ban dalam mobil dan truk PT. Saranajaya Serbaguna dipasarkan dengan merk NYB dan DGK.

Gambar 4.2
Ban Dalam Mobil NYB



Sumber: www.nayabana.com

3. Marset

Marset pada umumnya digunakan untuk kendaraan besar seperti truk, light truck, minibus, alat transportasi besar dan kendaraan berat lainnya. Pada jenis kendaraan tersebut, sebagai akibatnya besarnya beban muatan maka velg akan menghasilkan panas yang berdampak pada kerusakan ban dalam.

Gambar 4.3
Marset



Sumber: www.nayabana.com

4.1.2 Visi dan Misi

A. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan berskala internasional yang selalu bertumbuh dan berkembang dengan produk yang bermutu dan didukung oleh sumber daya yang berkualitas serta mengedepankan kepuasan mitra kerja.

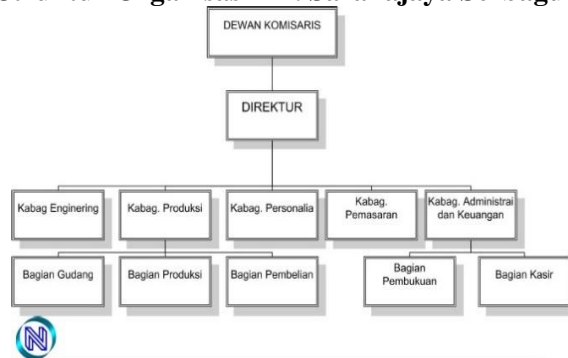
B. Misi Perusahaan

1. Membangun jaringan pemasaran yang berkembang di seluruh wilayah Indonesia maupun mancanegara.
2. Mengembangkan sistem manajemen yang terpadu dan menyeluruh dalam pengendalian proses penerimaan, produksi dan pengiriman untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kualitas produk.
3. Mengembangkan sumber daya manusia secara terencana untuk menjamin profesionalisme kerja.
4. Menjalin komunikasi dengan pelanggan secara rutin dan berkesinambungan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Bentuk struktur organisasi PT. Saranajaya Serbaguna Malang menggunakan struktur organisasi garis (lini), dimana suatu organisasi yang bertanggung jawab dan wewenang bergerak langsung dari atas ke bawah yaitu dari pucuk pimpinan ke bawahan. Pada struktur organisasi ini perintah atasan langsung terhadap bawahan. Bawahan bertanggung jawab langsung dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan keputusan akan diambil oleh atasan. Berikut struktur organisasi pada PT. Saranajaya Serbaguna.

Gambar 4.4
Struktur Organisasi PT. Saranajaya Serbaguna



Sumber : Data Internal PT. Saranajaya Serbaguna

Berdasarkan Gambar 4.4 mengenai struktur organisasi pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang. Pimpinan tertinggi dipegang oleh dewan komisaris. Adapun tugas dan tanggungjawab masing – masing bagian adalah :

1. Dewan Komisaris
 - a. Mengawasi aktifitas perusahaan secara keseluruhan dan menentukan target penjualan maupun produksi sesuai dengan kondisi perusahaan
 - b. Memberikan pengarahan – pengarahan untuk hal – hal yang sangat penting
2. Direktur
 - a. Membuat perencanaan dalam segala bidang pokok perusahaan.
 - b. Sebagai penanggung jawab atas kemajuan dan kemunduran perusahaan, yaitu menentukan dan mengkoordinasi serta mengawasi pelaksanaan, kebijaksanaan di bidang perencanaan, pengarahan, pengendalian dan pengembangan perusahaan.

- c. Memberikan delegasi sebagai wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah ditentukan
 - d. Bertanggungjawab langsung kepada dewan komisaris perusahaan.
3. Kepala bagian produksi
- a. Menjamin kelancaran proses produksi yaitu pada pencampuran bahan sampai menjadi produk jadi
 - b. Bertanggungjawab terhadap standar kualitas hasil produksi
 - c. Menciptakan suatu sistem proses produksi yang efektif dan efisien
 - d. Bertanggung jawab kepada direktur atas segala aktifitasnya
4. Kepala bagian personalia
- a. Mengadakan penerimaan, menyeleksi dan menempatkan karyawan.
 - b. Menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan agar mereka dapat memperoleh kemajuan dalam pekerjaan.
 - c. Bertanggung jawab terhadap direktur
5. Kepala bagian pemasaran
- a. Memasarkan hasil produksi dan mencari order baru.
 - b. Mengadakan pengawasan terhadap proses pemasaran hasil produksi
 - c. Mengadakan penelitian dan pengembangan pasar
 - d. Bertanggungjawab terhadap direktur
6. Kepala bagian administrasi keuangan
- a. Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan bidang – bidang di bawah kewenangannya
 - b. Mengelola jalannya keuangan perusahaan

- c. Bertanggungjawab terhadap direktur

7. Bagian gudang

- a. Menentukan komposisi bahan baku dan pembantu untuk proses produksi
- b. Mengadakan inventarisasi terhadap bahan baku dan bahan pembantu
- c. Bertanggungjawab terhadap kepala bagian produksi

8. Bagian produksi

- a. Melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya
- b. Bertanggungjawab terhadap hasil produksi
- c. Menjaga peralatan – peralatan produksi agar tetap baik dan dapat dipergunakan
- d. Bertanggungjawab terhadap kepala bagian produksi.

9. Bagian pembelian

- a. Melaksanakan pembelian dan penyediaan bahan baku untuk proses produksi serta pengadaan barang – barang produksi
- b. Mencari informasi mengenai sumber bahan baku, mesin mesin maupun peralatan lainnya.
- c. Bertanggung jawab terhadap kepala bagian produksi

10. Bagian pembukuan

- a. Mengatur pelaksanaan dan pengawasan di bidang keuangan pembukuan dan kegiatan administrasi
- b. Menyusun dan menyimpan semua arsip – arsip perusahaan
- c. Bertanggung jawab terhadap kepala bagian administrasi dan keuangan

11. Bagian Kasir

- a. Melaksanakan pengeluaran dan penerimaan keuangan administrasi
- b. Bertanggungjawab terhadap kepala bagian administrasi dan keuangan.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia pekerja lama bekerja dan gaji atau pendapatan. Terdapat sebanyak 203 karyawan, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	154	75,9%
2	Perempuan	49	24,1 %
Jumlah		203	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan data dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 203 responden mayoritas adalah jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 154 atau 75,8 % sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 49 atau 38,% . Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang lebih banyak mempekerjakan jenis kelamin laki-laki sebagai karyawan daripada mempekerjakan jenis kelamin perempuan.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Usia yang disajikan pada Tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 27 tahun	89	43,8 %
> 27 tahun	114	56,2 %
Jumlah	203	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan data dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden paling banyak diatas 27 tahun yaitu sebesar 56,2 % atau 114 orang sedangkan usia responden dibawah 27 tahun hanya sebesar 43,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia lebih dewasa lebih dibutuhkan daripada responden yang berusia lebih muda.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden, deskripsi karakteristik disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SLTA/ sederajat	112	55,2%
D1	28	13,8 %
D2	10	4,9 %
D3	22	10,8%
S1	25	12,3%
S2	6	2,9%
Jumlah	203	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui dari 203 responden, mayoritas responden sebanyak 112 orang atau 55,2 % berpendidikan SLTA/ sederajat, 28 orang atau 13,8 % berpendidikan D1, 10 orang atau 4.9 % berpendidikan D2, 22

orang atau 10,8 % berpendidikan D3, 25 orang atau 12,3% berpendidikan S1, 6 orang atau 2,9 % berpendidikan S2. Hal ini berarti responden terbanyak adalah karyawan yang berpendidikan SLTA/ sederajat.

4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 tahun	27	13,3 %
1 - 2 tahun	29	14,3 %
3 – 4 tahun	50	24,6 %
>5 tahun	97	47,8%
Jumlah	203	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan data dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 203 responden, mayoritas bekerja > 5 tahun yaitu sebanyak 97 responden dengan persentase sebesar 47,8%, selanjutnya lama bekerja 3 – 4 tahun sebanyak 50 responden dengan persentase 24,6%, kemudian jumlah responden yang lama bekerja paling sedikit yaitu < 1 tahun dengan 27 responden atau persentase sebesar 13,3 %.

4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Gaji

Berdasarkan gaji responden, deskripsi karakteristik disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gaji

Gaji	Frekuensi	Presentase (%)
Rp. 1 jta – Rp.2.9 Jta	135	66,5%
Rp. 3 jta – Rp.4.9 jta	47	23,2%
>Rp. 5 juta	21	10,3%
Jumlah	203	100 %

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui dari 203 responden, mayoritas responden sebanyak 135 orang atau 66,5% mendapat gaji sekitar Rp 1.Jt - Rp 2.Jt, 47 orang atau 23,2 % mendapat gaji sekitar Rp 3.Jt - Rp 4.9Jt, 21 orang atau 10,3% mendapat gaji > Rp 5.Jt. Hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan karyawan pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang memperoleh gaji sekitar Rp 1.Jt - Rp 2.9 Jt atau bisa dikatakan masih belum memenuhi UMR.

4.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan di perusahaan tersebut sehingga mendapatkan jawaban mengenai variabel independent yaitu Kompensasi (X), variabel mediasi yaitu variabel Motivasi (Z) , dan variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pertanyaan yang di kategorikan menjadi 5 kategori: Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Tidak Baik dan Sangat Tidak Baik dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Maksimum} &= 5 \\
 \text{Nilai Minimum} &= 1 \\
 \text{Jarak Interval} &= (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) : 5 \\
 &= (5-1):5 \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus di atas, kemudian disusun kriteria penilaian pada masing-masing variabel independent yaitu Kompensasi (X), variabel mediasi yaitu variabel Motivasi (Z) , dan variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) melalui perhitungan rata-rata. Sehingga tolak ukur yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6
Kriteria Rata-rata Skor
Tanggapan Responden

Rentang Nilai	Kategori
$> 4,20$	Sangat Baik
$3,41 < x \leq 4,20$	Baik
$2,61 < x \leq 3,40$	Cukup Baik
$1,81 < x \leq 2,60$	Tidak Baik
$\leq 1,80$	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data diolah 2021

4.3.1 Kompensasi (X)

Indikator Kompensasi (X) pada penelitian ini meliputi : 1. Gaji, 2. Upah, 3. Insentif, 4. Tunjangan, dan 5. Fasilitas. Keseluruhan indikator tersebut terdiri dari 12 pernyataan yang mana pengukuran indikator dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan pemberian skor terhadap persepsi responden terhadap aspek-aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden penelitian terhadap variabel kompensasi ini dijelaskan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kompensasi

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T	\bar{X}	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS			
X1.1	0	40	38	60	65	203	0	19,70	18,72	29,56	32,02	100	3,80	Baik
X1.2	0	33	50	62	58	203	0	16,26	24,63	30,54	28,57	100	3,71	Baik
X2.1	0	33	40	53	77	203	0	16,26	19,70	26,11	37,93	100	3,86	Baik
X2.2	0	16	25	76	86	203	0	7,88	12,32	37,44	42,36	100	4,14	Baik
X3.1	0	18	34	77	74	203	0	8,87	16,75	37,93	36,45	100	4,02	Baik
X3.2	0	17	37	88	61	203	0	8,37	18,23	43,35	30,05	100	3,95	Baik
X3.3	0	14	46	80	63	203	0	6,90	22,66	39,41	31,03	100	3,95	Baik
X4.1	0	16	40	71	76	203	0	7,88	19,70	34,98	37,44	100	4,02	Baik
X4.2	0	15	42	74	72	203	0	7,39	20,69	36,45	35,47	100	4,00	Baik
X4.3	0	20	34	90	59	203	0	9,85	16,75	44,33	29,06	100	3,93	Baik
X5.1	0	14	43	84	62	203	0	6,90	21,18	41,38	30,54	100	3,96	Baik
X5.2	0	8	40	74	81	203	0	3,94	19,70	36,45	39,90	100	4,12	Baik

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden lebih banyak memberikan tanggapan setuju dan juga sangat setuju pada variabel kompensasi ini, yang mana hal ini dibuktikan dengan presentase terbesar dari seluruh jawaban responden berada pada kriteria jawaban setuju (S) yaitu sebesar 44,33 % sedangkan presentase terkecil sebesar 3,94% pada kriteria jawaban tidak setuju (TS). Dalam penelitian ini total jawaban terdiri dari 203 responden dengan jumlah 2.436 dari 12 pernyataan.

Pada indikator gaji (X1) terdapat dua item pernyataan yaitu (X1.1) Gaji yang diterima sesuai harapan dan (X1.2) Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan gaji kepada karyawannya. Pada item (X1.1) dari 203 responden sebanyak 40 orang atau 19,70 % menjawab tidak setuju, 38 orang atau 18,72 % menjawab netral, 60 orang atau 29,56 % menjawab setuju dan 65 orang atau 32,02 % menjawab sangat setuju. Pada item (X1.2) mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 62 orang atau 30,54 %. Sebanyak 33 orang atau 17,26% responden menjawab tidak setuju. Dan 58 orang atau 30,54% responden menjawab sangat setuju. Sedangkan untuk jawaban netral sebanyak 50 orang atau 24,63%. Berdasarkan distribusi jawaban responden dapat disimpulkan bahwa hanya sebagian karyawan yang memperoleh gaji sesuai dengan yang diharapkan.

Pada indikator upah (X2) terdapat dua item pernyataan yaitu (X2.1) upah yang diberikan sesuai dengan apa yang saya berikan kepada perusahaan dan (X2.2) pemberian upah yang adil dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Pada item (X2.1) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53 responden atau 26,11 %. Sebanyak 33 atau 16,26% responden menjawab tidak setuju. Dan 40 atau 19,70%

responden menjawab netral , dan 77 orang atau 37,93 % menjawab sangat setuju. Pada item (X2.2) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 76 responden atau 37,44%. Sebanyak 16 atau 7,88 % responden menjawab tidak setuju . 25 atau 12,32 % responden menjawab netral. Dan 86 atau 42,36% responden menjawab sangat setuju .

Pada indikator insentif (X3) terdapat tiga item pernyataan yaitu (X3.1) bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur dan (X3.2) pemberian bonus dilakukan perusahaan memotivasi saya meningkatkan kinerja. (X3.3) perusahaan memberikan insentif apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Pada item (X3.1) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 77 atau 37,93% responden. Sebanyak 18 atau 8,87% responden menjawab tidak setuju. Dan 34 atau 16,75% responden menjawab netral , dan 74 orang atau 36,45 % menjawab sangat setuju. Pada item (X3.2) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 88 responden atau 43,35%. Sebanyak 17 atau 8,37 % responden menjawab tidak setuju . 37 atau 18,23 % responden menjawab netral. Dan 61 atau 30,05% responden menjawab sangat setuju .

Pada indikator tunjangan (X4) terdapat tiga item pernyataan yaitu (X4.1) perusahaan melindungi karyawannya dengan menyediakan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja dan (X4.2) tunjangan yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja. (X3.3) tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan. Pada item (X4.1) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 71 atau 34,98% responden. Sebanyak 16 atau 7,88 % responden menjawab tidak setuju. Dan 40

atau 19,70 % responden menjawab netral , dan 76 orang atau 37,44 % menjawab sangat setuju. Pada item (X4.2) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 74 responden atau 36,45%. Sebanyak 15 atau 7,39 % responden menjawab tidak setuju . 42 atau 36,45 % responden menjawab netral. Dan 72 atau 35,47% responden menjawab sangat setuju. Item (X4.3) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 90 responden atau 44,33%. Sebanyak 20 atau 9,85 % responden menjawab tidak setuju . 34 atau 16,75 % responden menjawab netral. Dan 59 atau 29,06% responden menjawab sangat setuju

Pada indikator (X5) terdapat dua item pernyataan yaitu (X5.1) perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantormaupun karyawan dan (X5.2) fasilitas yang diberikan mendukung suasana kerja. Pada item (X5.1) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 84 responden atau 41,38 %. Sebanyak 14 atau 6,90% responden menjawab tidak setuju. Dan 43 atau 21,18% responden menjawab netral , dan 62 orang atau 41,38 % menjawab sangat setuju. Pada item (X2.2) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 74 responden atau 36,45%. Sebanyak 8 atau 3,94 % responden menjawab tidak setuju . 40 atau 36,45 % responden menjawab netral. Dan 81 atau 39,90% responden menjawab sangat setuju .

4.3.2 Variabel Kinerja (Y)

Indikator Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini meliputi : 1. Kuantitas Kerja, 2. Kualitas Kerja, 3. Ketepatan Waktu. Keseluruhan indikator tersebut terdiri dari 8 pernyataan yang mana pengukuran indikator dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan pemberian skor terhadap persepsi responden terhadap aspek-aspek

yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden penelitian terhadap variabel kinerja karyawan ini dijelaskan pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden (%)					\bar{X}	Kategori
	STS	TS	N	S	S S		STS	TS	N	S	SS		
Y.1.1	0	9	26	88	80	203	0	4,43	12,81	43,35	39,41	4,17	Baik
Y.1.2	0	3	34	94	72	203	0	1,48	16,75	46,31	35,47	4,16	Baik
Y.2.1	0	4	28	119	52	203	0	1,97	13,79	58,62	25,62	4,08	Baik
Y.2.2	0	5	28	114	56	203	0	2,46	13,79	56,16	27,59	4,09	Baik
Y.2.3	0	8	31	117	47	203	0	3,94	15,27	57,64	23,15	4,00	Baik
Y.2.4	0	3	35	104	61	203	0	1,48	17,24	51,23	30,05	4,09	Baik
Y.3.1	0	10	19	104	70	203	0	4,93	9,36	51,23	34,48	4,15	Baik
Y.3.2	0	2	19	105	77	203	0	0,99	9,36	51,72	37,93	4,26	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden lebih banyak memberikan tanggapan sangat setuju dan juga setuju pada variabel kinerja ini, yang mana hal ini dibuktikan dengan presentase terbesar dari seluruh jawaban responden berada pada kriteria jawaban setuju (S) yaitu sebesar 58,62 % sedangkan presentase terkecil sebesar 0,99 % pada kriteria jawaban tidak setuju (TS). Dalam penelitian ini total jawaban terdiri dari 203 responden dengan jumlah 1.624 dari 8 pernyataan.

Pada indikator kuantitas kerja (Y1) terdapat dua item pernyataan yaitu (Y1.1) saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan selama 8 jam dan (Y1.2) Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada item (Y1.1) dari 203 responden sebanyak 9 orang atau 4,43 % menjawab tidak setuju, 26 orang atau 12,81 % menjawab netral, 88 orang atau 43,35 % menjawab setuju dan 80 orang

atau 39,41 % menjawab sangat setuju. Pada item (Y1.2) mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 94 orang atau 46,31 %. Sebanyak 3 orang atau 1,48 % responden menjawab tidak setuju. Dan 72 orang atau 35,47% responden menjawab sangat setuju. Sedangkan untuk jawaban netral sebanyak 34 orang atau 16,75%. Berdasarkan distribusi jawaban responden dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kuantitas kerja yang baik.

Pada indikator kualitas kerja (Y2) terdapat empat item pernyataan yaitu (Y2.1) menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi. (Y2.2) Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi. (Y2.3) selalu mengikuti prosedur perusahaan. (Y2.4) Saya dalam bekerja termasuk kategori karyawan yang disiplin. Pada item (Y2.1) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 119 responden atau 58,62 %. Sebanyak 4 atau 1,97% responden menjawab tidak setuju. Dan 28 atau 13,79% responden menjawab netral , dan 52 orang atau 25,62 % menjawab sangat setuju. Pada item (Y2.2) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 114 responden atau 56,16 %. Sebanyak 5 atau 2,46 % responden menjawab tidak setuju . 28 atau 13,79 % responden menjawab netral. Dan 56 atau 27,59 % responden menjawab sangat setuju . Pada item (Y2.3) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 117 responden atau 57,64 %. Sebanyak 8 atau 3,94 % responden menjawab tidak setuju . 31 atau 15,27 % responden menjawab netral. Dan 47 atau 23,15 % responden menjawab sangat setuju . Pada item (Y2.4) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 104 responden atau 51,23 %. Sebanyak 3 atau 1,48 % responden menjawab tidak setuju . 35 atau 17,24 % responden menjawab netral. Dan 61 atau 30,05 % responden menjawab sangat setuju.

Pada indikator insentif (Y3) terdapat dua item pernyataan yaitu (Y3.1) selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak menunda-nunda pekerjaan dan (Y3.2) Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Pada item (Y3.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 104 atau 51,23% responden. Sebanyak 10 atau 4,93% responden menjawab tidak setuju. Dan 19 atau 9,36 % responden menjawab netral, dan 70 orang atau 34,48 % menjawab sangat setuju. Pada item (X3.2) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 105 responden atau 51,72%. Sebanyak 2 atau 0,99 % responden menjawab tidak setuju. 19 atau 9,36 % responden menjawab netral. Dan 77 atau 37,93 % responden menjawab sangat setuju.

4.3.3 Variabel Motivasi (Z)

Indikator Motivasi Kerja (Z) pada penelitian ini meliputi : 1. Kebutuhan Fisik, 2. Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, 3. Kebutuhan Sosial, 4. Kebutuhan akan penghargaan, dan 5. Kebutuhan akan perwujudan diri. Keseluruhan indikator tersebut terdiri dari 10 pernyataan yang mana pengukuran indikator dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan pemberian skor terhadap persepsi responden terhadap aspek-aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden penelitian terhadap variabel motivasi ini dijelaskan pada Tabel 4.9.

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa responden lebih banyak memberikan tanggapan sangat setuju dan juga setuju pada variabel motivasi ini, yang mana hal ini dibuktikan dengan presentase terbesar dari seluruh jawaban responden berada pada kriteria jawaban setuju (S) yaitu sebesar 50,74% sedangkan presentase

terkecil sebesar 1,97% pada kriteria jawaban (TS). Dalam penelitian ini total jawaban terdiri dari 203 responden dengan jumlah 2.030 dari 10 pernyataan.

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Motivasi

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	\bar{X}	Kategori
	S T S	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS			
Z.1.1	0	19	44	77	63	203	0	9,36	21,67	37,93	31,03	100	3,90	Baik
Z.1.2	0	9	56	71	67	203	0	4,43	27,59	34,98	33,00	100	3,96	Baik
Z.2.1	0	15	36	92	60	203	0	7,39	17,73	45,32	29,56	100	3,97	Baik
Z.2.2	0	8	36	100	59	203	0	3,94	17,73	49,26	29,06	100	4,03	Baik
Z.3.1	0	5	31	99	68	203	0	2,46	15,27	48,77	33,50	100	4,13	Baik
Z.3.2	0	7	46	82	68	203	0	3,45	22,66	40,39	33,50	100	4,03	Baik
Z.4.1	0	4	39	102	58	203	0	1,97	19,21	50,25	28,57	100	4,05	Baik
Z.4.2	0	9	32	101	61	203	0	4,43	15,76	49,75	30,05	100	4,05	Baik
Z.5.1	0	6	33	103	61	203	0	2,96	16,26	50,74	30,05	100	4,07	Baik
Z.5.2	0	0	13	89	101	203	0	0	6,40	43,85	49,75	100	4,43	Sangat baik

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Pada indikator kebutuhan fisik (Z1) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z1.1) Gaji yang diterima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar. (X1.2) Saya diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu yang dibenarkan selama 3 hari. Pada item (Z1.1) dari 203 responden sebanyak 77 orang atau 37,93 % menjawab setuju, 44 orang atau 21,67 % menjawab netral, 19 orang atau 9,36 % menjawab tidak setuju dan 63 orang atau 31,03 % menjawab sangat setuju. Pada item (X1.2) mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 71 orang atau 34,98 %. Sebanyak 9 orang atau 4,43 % responden menjawab tidak setuju. Dan 56 orang atau 27,59% responden menjawab netral. Sedangkan untuk jawaban sangat setuju sebanyak 67 orang atau 33,00%. Berdasarkan distribusi jawaban responden

dapat disimpulkan bahwa hanya sebagian karyawan yang memperoleh gaji sesuai dengan yang diharapkan.

Pada indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan (Z2) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z2.1)saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja.(Z2.2) saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan. Pada item (Z2.1) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 92 responden atau 45,32 %.Sebanyak 15 atau 7,39% responden menjawab tidak setuju. Dan 36 atau 17,73% responden menjawab netral , dan 60 orang atau 29,56 % menjawab sangat setuju. Pada item (Z2.2) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 100 responden atau 49,26%. Sebanyak 8 atau 3,94 % responden menjawab tidak setuju . 36 atau 17,73 % responden menjawab netral. Dan 59 atau 29,06% responden menjawab sangat setuju .

Pada indikator kebutuhan sosial (Z3) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z3.1) setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja saya mau membantu dan (Z3.2) saya mempunyai hubungan yang erat dengan karyawan lainnya. Pada item (Z3.1) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 99 atau 48,77% responden. Sebanyak 5 atau 2,46% responden menjawab tidak setuju. Dan 31 atau 15,27% responden menjawab netral , dan 68 orang atau 33,50 % menjawab sangat setuju. Pada item (Z3.2) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 82 responden atau 40,39%. Sebanyak 7 atau 3,45 % responden menjawab tidak setuju . 46 atau 22,66% responden menjawab netral. Dan 68 atau 33,50% responden menjawab sangat setuju .

Pada indikator kebutuhan akan penghargaan (Z4) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z4.1) perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan dan (Z4.2) saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Pada item (Z4.1) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 102 atau 50,25% responden. Sebanyak 4 atau 1,97 % responden menjawab tidak setuju. Dan 39 atau 19,21 % responden menjawab netral , dan 58 orang atau 28,57 % menjawab sangat setuju. Pada item (Z4.2) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 101 responden atau 49,75%. Sebanyak 9 atau 4,43 % responden menjawab tidak setuju . 32 atau 15,76 % responden menjawab netral. Dan 61 atau 30,05% responden menjawab sangat setuju.

Pada indikator kebutuhan akan perwujudan diri (Z5) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z5.1) pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.(Z5.2) perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pada item (Z5.1) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 103 responden atau 50,74 %..Sebanyak 6 atau 2,96 % responden menjawab tidak setuju. Dan 33 atau 16,26% responden menjawab netral , dan 61 orang atau 30,05 % menjawab sangat setuju. Pada item (Z2.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 101 responden atau 49,75%. Sebanyak 13 atau 6,40 % responden menjawab netral. Dan 89 atau 43,85% responden menjawab setuju.

4.4 Uji Instrument Penelitian.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila kuesioner tersebut dapat menyatakan atau mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner itu sendiri. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir *instrument valid* adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Tabel 4.10
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,794	Valid
	X1.2	0,710	Valid
	X2.1	0,803	Valid
	X2.2	0,751	Valid
	X3.1	0,694	Valid
	X3.2	0,719	Valid
	X3.3	0,756	Valid
	X4.1	0,739	Valid
	X4.2	0,788	Valid
	X4.3	0,696	Valid
	X5.1	0,638	Valid
	X5.2	0,725	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1.1	0,716	Valid
	Y.1.2	0,735	Valid
	Y.2.1	0,761	Valid
	Y.2.2	0,774	Valid
	Y.2.3	0,731	Valid
	Y.3.1	0,726	Valid
	Y.3.2	0,757	Valid
	Y.3.3	0,691	Valid
Motivasi Kerja	Z.1.1	0,753	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
	Z.1.2	0,793	Valid
	Z.2.1	0,746	Valid
	Z.2.2	0,775	Valid
	Z.3.1	0,709	Valid
	Z.3.2	0,667	Valid
	Z.4.1	0,704	Valid
	Z.4.2	0,700	Valid
	Z.5.1	0,659	Valid
	Z.5.2	0,064	Tidak valid

Sumber : Data diolah 2021

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa item 10 pada variabel motivasi kerja dikatakan tidak valid karena nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3 sehingga pada item tersebut dihapus. Dan dilakukan pengujian ulang untuk mengetahui kevalidan instrument lainnya.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Ulang Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,794	Valid
	X1.2	0,710	Valid
	X2.1	0,803	Valid
	X2.2	0,751	Valid
	X3.1	0,694	Valid
	X3.2	0,719	Valid
	X3.3	0,756	Valid
	X4.1	0,739	Valid
	X4.2	0,788	Valid
	X4.3	0,696	Valid
	X5.1	0,638	Valid
	X5.2	0,725	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1.1	0,716	Valid
	Y.1.2	0,735	Valid
	Y.2.1	0,761	Valid
	Y.2.2	0,775	Valid
	Y.2.3	0,731	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
	Y.3.1	0,726	Valid
	Y.3.2	0,757	Valid
	Y.3.3	0,691	Valid
Motivasi Kerja	Z.1.1	0,753	Valid
	Z.1.2	0,793	Valid
	Z.2.1	0,746	Valid
	Z.2.2	0,776	Valid
	Z.3.1	0,709	Valid
	Z.3.2	0,667	Valid
	Z.4.1	0,704	Valid
	Z.4.2	0,700	Valid
	Z.5.1	0,659	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa seluruh item dari variable yaitu variabel Kompensasi (X), Variabel Kinerja Karyawan (Y), dan Variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel diatas dapat dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suryabrata (2004:28) reliabilitas akan menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabilitas yang mana hasil harus memiliki tingkat kemantapan dan konsistensi. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiric dapat diketahui dari suatu angka yang biasanya disebut nilai koefisien reliabilitas. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (α) >0.60 , maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach's alpha (α) < 0.60 , maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	0,905
Kompensasi (X)	0,922	0,934
Motivasi Kerja (Z)	0.886	0,908

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui nilai masing-masing variabel meliputi Kompensasi (X), Kinerja Karyawan(Y), dan Motivasi Kerja (Z) memiliki cronbach's alpha di atas 0,6 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.5 Analisis Data

4.5.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam penelitian merupakan model linier atau tidak linier. Model dapat dinyatakan linier apabila nilai signifikansi $f < 0,05$. Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.13:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Sig	Variabel Dependen
Kompensasi (X)	0,000	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X)	0,000	Motivasi Kerja (Z)
Motivasi Kerja (Z)	0,000	Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji linieritas menggunakan *Curve Estimate* pada tabel 4.13 dapat diketahui uji linieritas terpenuhi dengan nilai signifikansi < 0.05 .

Kompensasi (X) memiliki hubungan linier dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0.00 < 0.05$. Kompensasi memiliki hubungan linier dengan Motivasi Kerja (Z) dengan nilai sig $0.00 < 0.05$. Motivasi Kerja (Z) memiliki hubungan linier dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0.00 < 0.05$.

4.5.2 Pengolahan Data Menggunakan SMART PLS

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SEM- PLS SmartPLS versi 3. Data yang sudah diisi oleh responden dijadikan satu dalam sebuah tabulasi data tipe CSV (*Comma Separated Values*). Pengolahan data ini digunakan untuk mengetahui loading factor, bentuk model, signifikansi pada masing-masing variabel laten. Pengolahan data menggunakan SEM-PLS ini dilakukan *running* data sehingga terpenuhi validitas dan reliabilitasnya.

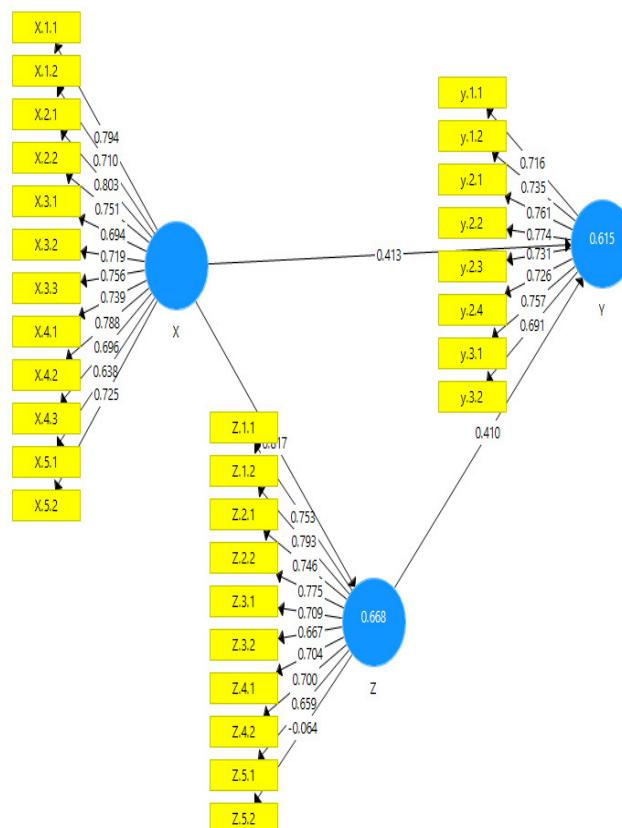
4.5.2.1 Analisa Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) meliputi pengecekan individual hasil dari *convergent validity* (dilihat dari nilai *outer loadings*), *average variance extracted*, *cronbach alpha*, dan *composite reliability*. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel laten dengan *manifest*. Variabel variabel kompensai terdiri dari 11 variabel *manifest*, variabel motivasi terdiri 9 variabel *manifest*, dan variabel kinerja terdiri dari 7 variabel *manifest*. Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguji apakah model yang dibangun dalam penelitian ini benar-benar memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang disyaratkan. Pengujian dilakukan terhadap indikator pembentuk konstruk laten, menggunakan *confirmatory factor analysis (CFA)*

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan korelasi antara item *score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Pada pengujian ini terlihat bahwa nilai *loading factor* dari indikator telah memenuhi kriteria uji validitas, dikarenakan *loading factor* pada masing-masing indikator (item pertanyaan) lebih besar dari 0,5. Chin dalam Ghazali dan Latan (2015) menyatakan penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup. Hasil *loading factor* dari masing-masing indikator dapat dilihat pada gambar berikut:

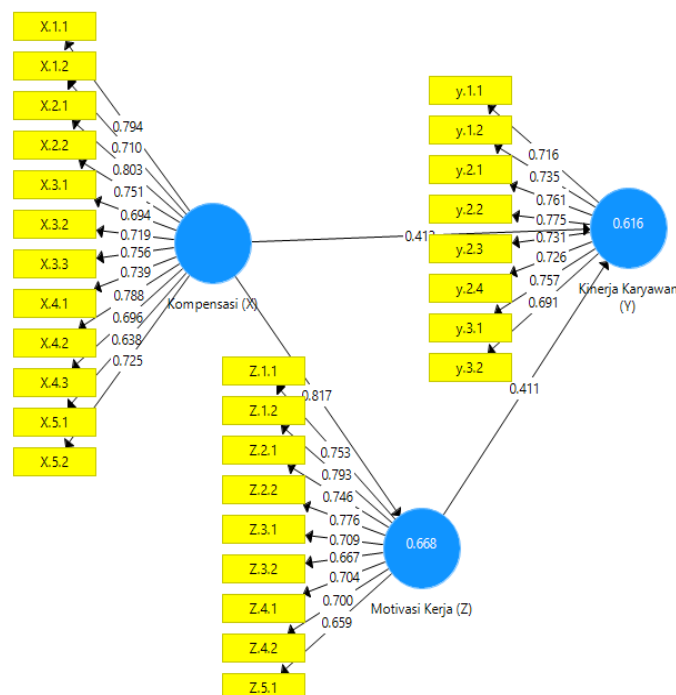
Gambar 4.5
First Order Confirmatory Factor Analysis



Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS versi 3

Dari Gambar 4.5 terdapat item yang tidak memenuhi syarat dikarenakan nilai koefisien $< 0,6$ yang terdapat pada item Z.5.2 yang hanya sebesar 0,064. Oleh karena itu harus dilakukan pengujian ulang.

Gambar 4.6
Hasil Pengujian Ulang
Second Order Confirmatory Factor Analysis



Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS versi 3

Dari Gambar 4.6 menunjukkan bahwa semua item $> 0,6$, hal ini berarti sudah dinyatakan valid. Hasil pengujian pada Gambar 4.5 dan Gambar 4.6 direkapitulasi dan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.14
Confirmatory Factor Analysis (CFA) Kompensasi

Indikator <- Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
X1.1 <- Kompensasi	0,794	33,281	0,000	Valid
X1.2 <- Kompensasi	0,710	20,438	0,000	Valid
X2.1 <- Kompensasi	0,803	36,044	0,000	Valid

X2.2<- Kompensasi	0,751	24,313	0,000	Valid
X3.1<- Kompensasi	0,694	17,982	0,000	Valid
X3.2<- Kompensasi	0,719	20,638	0,000	Valid
X3.3<- Kompensasi	0,756	23,741	0,000	Valid
X4.1<- Kompensasi	0,739	21,660	0,000	Valid
X4.2<- Kompensasi	0,788	26,193	0,000	Valid
X4.3<- Kompensasi	0,696	18,814	0,000	Valid
X5.1<- Kompensasi	0,638	13,544	0,000	Valid
X5.2<- Kompensasi	0,725	22,545	0,00	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 tampak bahwa keseluruhan *loading factor CFA first order* menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilai *loading factor* sudah lebih dari 0,5 dan nilai *t statistic* lebih dari 1,96. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing masing pada variabel kompensasi.

Tabel 4.15
Confirmatory Factor Analysis (CFA) Kinerja Karyawan

Indikator <- Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Y.1.1<- Kinerja Karyawan	0,716	16,962	0,000	Valid
Y.1.2<- Kinerja Karyawan	0,735	20,428	0,000	Valid
Y.2.1<- Kinerja Karyawan	0,761	24,709	0,000	Valid
Y.2.2<- Kinerja Karyawan	0,775	20,464	0,000	Valid
Y.2.3<- Kinerja Karyawan	0,731	20,956	0,000	Valid
Y.2.4<- Kinerja Karyawan	0,726	16,596	0,000	Valid
Y.3.1<- Kinerja Karyawan	0,757	21,237	0,000	Valid
Y.3.2<- Kinerja Karyawan	0,691	15,150	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 tampak bahwa keseluruhan *loading factor confirmatory factor analysis (CFA) first order* menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilai *loading factor* sudah lebih dari 0,5 dan nilai *t statistic* lebih dari 1,96. Artinya seluruh indikator dinyatakan valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Confirmatory Factor Analysis (CFA) Motivasi Kerja

Indikator <- Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Z.1.1<- Motivasi Kerja	0,753	26,185	0,000	Valid
Z.1.2<- Motivasi Kerja	0,793	32,376	0,000	Valid
Z.2.1<- Motivasi Kerja	0,746	21,394	0,000	Valid
Z.2.2<- Motivasi Kerja	0,776	25,737	0,000	Valid
Z.3.1<- Motivasi Kerja	0,709	17,306	0,000	Valid
Z.3.2<- Motivasi Kerja	0,667	19,770	0,000	Valid
Z.4.1<- Motivasi Kerja	0,704	18,194	0,000	Valid
Z.4.2<- Motivasi Kerja	0,700	16,804	0,000	Valid
Z.5.1<- Motivasi Kerja	0,659	12,365	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 tampak bahwa keseluruhan *loading factor CFA first order* menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilai *loading factor* sudah lebih dari 0,5 dan nilai t statistic lebih dari 1,96. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing pada variabel motivasi kerja.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Model memiliki *discriminant validity* yang cukup dilihat dari nilai *AVE*, dikatakan valid jika nilai *AVE* lebih besar dari 0,5 (Yamin, 2011). Dari data olah diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	(AVE)
Kinerja Karyawan	0,543
Kompensasi	0,541
Motivasi Kerja	0,525

Sumber: Hasil olah 2021

Berdasarkan Tabel 4.17, menunjukkan bahwa nilai *AVE (Average Variance Extracted)* lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel

laten dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity* (valid).

c. *Composite Reliability*

Jika nilai *output composite reliability* lebih besar dari 0,7 maka konstruk dinyatakan reliabel (Yamin, 2011). Berikut adalah hasil output dari *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*:

Tabel 4.18
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	0,881
Kompensasi (X)	0,922	0,924
Motivasi Kerja (Z)	0,886	0,887

Sumber : Data diolah 2021

Hasil pengujian reliabilitas konstruk sebagaimana disajikan pada Tabel 4.18 menunjukkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari semua variabel laten $> 0,70$. Sehingga semua dimensi dalam mengukur variabel laten dalam model yang diestimasi dinyatakan reliabel. Dengan demikian pengujian model struktural (*inner model*) dapat dilanjutkan.

4.5.2.2 Analisa Model Struktural (Inner Model).

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrapping*. Statistik uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik uji t.

Tabel 4.19
Evaluasi Model Struktural

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,616	0,612
Motivasi Kerja (Z)	0,668	0,666

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,616 sedangkan pada variabel motivasi kerja sebesar 0,668. Selanjutnya untuk mengukur mampu tidaknya model diukur melalui *Q- Square* (Q^2 Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki predictive relevance (Supriyanto dan Maharani. 2013:101). Berikut hasil perhitungan *Q- Square* pada penelitian ini :

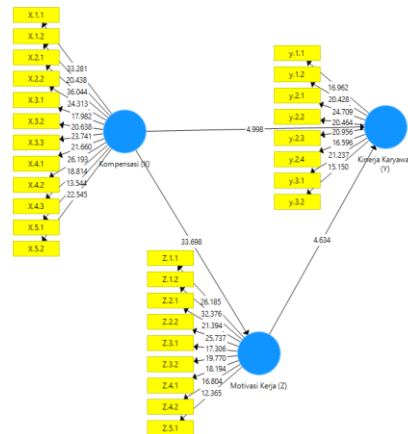
$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,616) (1 - 0,668) \\
 &= 1 - (0,384) (0,332) \\
 &= 1 - (0,130756) \\
 &= 0,872512
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pengujian Q^2 maka dapat diketahui bahwa nilai predictive relevance senilai 0,872512 atau 87 % yang artinya kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model ini adalah sebesar 87 %. Dan sisanya 13 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka dapat melihat terlebih dahulu besarnya nilai *t- statistik* dan nilai *p-value*. Apabila nilai *p-value* $< 0,05$ maka hipotesis akan diterima. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis langsung adalah output maupun nilai yang terdapat pada *output path coefficients* dan *indirect effect*. Berikut hasil dalam pengujian hipotesis :

Gambar 4.7
Diagram Jalur T- Statistik



Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Gambar 4.7 dapat diketahui bahwa hasil pengujian model menunjukkan variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,817. Sedangkan untuk variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh t-statistik sebesar 0,412. Selanjutnya untuk variabel Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,411.

Tabel 4.20

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
Kompensasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	0.412	0.419	0.082	4.998	0.000
Kompensasi (X)	Motivasi Kerja (Z)	0.817	0.819	0.024	33.698	0.000
Motivasi Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	0.411	0.405	0.089	4.634	0.000

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara

langsung terhadap Kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,412 dengan arah positif. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,817 dengan arah positif. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,411 dengan jalur positif.

H1: Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,412 dengan arah positif. Koefisien jalur positif berarti kompensasi memiliki hubungan searah terhadap kinerja karyawan. Hasil diperoleh nilai *t* statistik sebesar $4,998 > 1,96$ dengan nilai *p value* $0,000 < 0,005$. Maka kompensasi secara langsung mampu meningkatkan kinerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**.

Tabel 4.21

Hasil Pengujian Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
Kompensasi (X) – Motivasi Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0,336	0.332	0.077	4.358	0.000

Sumber : Data Olahan PLS 2021

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien jalur kompensasi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung sebesar 0.336. Hasil *t*-statistik sebesar $4.358 > 1.96$ dengan nilai *p*-value sebesar $0.0 < 0.05$.

Untuk selanjutnya dilakukan pengujian variabel mediasi dengan menggunakan sobel test. Sobel test ini digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak

langsung variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel motivasi kerja (Z). Berikut hasil pengujian variabel mediasi dengan menggunakan sobel test:

Tabel 4.22
Hasil Uji Sobel Test

Jalur	A	B	SE_A	SE_B	T Hitung	Sig	Ket
<i>Kompensasi – Motivasi Kerja – Kinerja Karyawan</i>	33.69 8	4.634	0.024	0.089	52.031	0.000	Sig

Sumber : Data diolah 2021

H2 : Motivasi Kerja memediasi pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa nilai signifiikansi jalur kompensasi (X)- Motivasi Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai hitung sebesar $52,031 > 1,95$. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja memediasi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya **H2 diterima**.

4.7 Pembahasan

Pembahasan ini dilakukan dengan tujuan menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya, akan di bahas mengenai penerimaan hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis yang sedang diteliti yang disertai dengan penjelasan. Perhitungan ini menggunakan aplikasi SEM-PLS dengan menggunakan bantuan *software SmartPLS* versi 3. Secara keseluruhan, pengujian hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan

melalui media perantara atau intervening , motivasi kerja yang diuraikan sebagai berikut:

4.7.1. Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah untuk menjawab rumusan masalah serta hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan dari PT. Saranajaya Serbaguna Malang, ditemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Dari hasil pengujian *loading factor* menunjukkan bahwa indikator dengan nilai tinggi merupakan indikator yang baik bagi variabel kompensasi. Dari nilai *loading factor* tertinggi (0,803) adalah pada indikator upah yang merupakan indikator paling dominan dalam variabel kompensasi. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhinya yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Indikator yang paling dominan dalam variabel kinerja karyawan adalah kualitas kerja dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar (0,775).

Berdasarkan model analisis jalur inner model, menunjukkan bahwa kompensasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,412, t-statistik 4.998 dengan p value sebesar 0,00 masih dibawah 0,5 sehingga dapat dikatakan berpengaruh positif signifikan. Oleh karena itu semakin tinggi kompensasi maka akan semakin

tinggi kinerja karyawannya. Begitupun juga sebaliknya jika kompensasi rendah maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Emorole, Edeh (2017) , mengatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan di Indonesia dilakukan oleh Setyawan, Febry (2016) , Morando, Nugroho, dan Solehudin (2021) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Namun juga terdapat penelitian yang berbeda hasilnya, yakni penelitian yang dilakukan oleh Hindardjo, dan Utami (2019) yang mendapati temuan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Selain juga penelitian yang dilakukan oleh Aromega, Kojo, dan Lengkong (2019) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, berdasarkan kontradiksi penelitian tersebut maka penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian pembaharuan dan merupakan penelitian yang menarik untuk diteliti.

Keterkaitan kompensasi terhadap kinerja karyawan dijelaskan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi. Menurut Sihotang (2007) faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu: kondisi perusahaan itu sendiri, faktor sosial masyarakatnya, kualitas produknya, teknologi yang diterapkan di perusahaan, yang dipengaruhi oleh kualitas dan produktivitas sumberdaya manusia , tingkat upah diperusahaan lain yang sejenis, manajemen pimpinan perusahaan lain yang sejenis ,tingkat manajemen pimpinan perusahaan. Kompensasi yang akan diberikan kepada

para karyawan harus sesuai dengan kinerja yang diberikan mereka kepada perusahaan hal ini bertujuan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Oleh karena itu hal tersebut tersebut harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan yang ada pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi. Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan meningkatkan dan mempertahankan kompensasi yang ada.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang pegawai dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan.

Dalam islam mengajarkan bahwa setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Hal ini berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan. Oleh karena itu pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang sistem kompensasi harus didesain untuk menghargai perilaku karyawan yang memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap karyawan pastinya mengharapkan adanya keadilan dan keterbukaan dari metode dan proses implementasi dari sistem kompensasi tersebut. Oleh karena itu, pendapat mengenai keadilan merupakan jantungnya sistem kompensasi memang benar adanya.

Untuk mewujudkan keadilan maka program kompensasi harus didesain dengan mempertimbangkan baik kontribusi karyawan maupun kebutuhan karyawan. Hal ini bukan berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan harus berjumlah banyak (secara nominal). Perusahaan yang memberikan kompensasi secara berlebihan kepada karyawan akan dapat mencelakai diri perusahaan maupun karyawannya. Kompensasi yang berlebihan tersebut akan mengakibatkan menurunnya daya saing perusahaan, kecemburuan antar karyawan maupun ketidaknyamanan dalam diri karyawan itu sendiri (Lawler,1971).

Prinsip keadilan sendiri telah dijelaskan dalam QS. Al- Ahqaf 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya : Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya. Oleh karena itu, dalam ayat ini menekankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus ditetapkan sebelum pekerjaan dimulai dan tingkat kompensasi harus sesuai dengan kepentingan dan tingkat kesulitan profesi. Setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun harus diperlakukan secara tidak adil. Adapun soal upah ini harus sesuai dengan pekerjaan, maka dalilnya adalah perintah Allah swt.untuk berlaku adil. Sebab mengurangi upah dari yang mesti diterima oleh buruh atas pekerjaannya adalah menganiaya.

Terdapat hadits yang menjelaskan mengenai gaji dan upah :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah).

Dalam hadist ini menjelaskan mengenai perintah agar selalu memperhatikan hak hak pekerja terutama dalam membayar upah atau gaji mereka sebelum kering keringatnya. Artinya gaji atau upah harus segera dibayarkan kepada karyawan dan tidak menunda- nunda dikarenakan sudah menjadi kewajiban serta tanggung jawab pemimpin atau bos untuk membayar gaji atau upah sebagai balas jasa atas apa yang mereka kerjakan.

4.7.2. Motivasi Kerja (Z) Memediasi Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pembahasan mengenai motivasi kerja yang memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah untuk menjawab rumusan masalah serta hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Jaya Serbaguna Malang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan dari PT. Saranajaya Serbaguna Malang, ditemukan hasil bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Jaya Serbaguna Malang

Variabel kompensasi dalam penelitian ini dijabarkan dalam lima indikator yaitu gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Hasil *loading factor* diperoleh nilai tertinggi 0,803 yaitu pada indikator upah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

indikator tersebut merupakan indikator dominan dalam membentuk variabel kompensasi.

Motivasi Kerja dalam penelitian ini dijabarkan dalam lima indikator yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri. Berdasarkan hasil penelitian, didapati bahwa indikator kebutuhan fisik merupakan indikator yang dominan membentuk variabel motivasi kerja dengan *loading factor sebesar 0,793*.

Sementara kinerja karyawan dalam penelitian ini dijabarkan juga ke dalam tiga indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan kerja. Melihat hasil *loading factor*, diperoleh nilai tertinggi pada indikator kualitas kerja sebesar 0.775 . Sehingga, indikator tersebut dapat dikatakan sebagai indikator dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yakni nilai *path coefficient* sebesar 0,336 signifikan pada *t- statistic* $4,308 > t\text{-tabel } 1,96$ dan pada *P-value* $0,000 < \text{tingkat signifikansi } 0,05$. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja dapat diterima, dengan kata lain bahwa motivasi kerja mampu mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Puri, Suddin, dan Suprayitno (2016), mengatakan motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Yulianti dan Utami (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Sandi (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Maryani, Widyani dan Saraswati (2020) yang mendapati temuan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi dan kinerja karyawan. Sehingga, berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut maka penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian pembaharuan dan merupakan penelitian yang menarik untuk diteliti.

Dilihat dari beberapa faktor kinerja karyawan, motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dikarenakan banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Simamora dalam mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: Faktor individual, Faktor psikologis, Faktor Organisasi. Motivasi berperan sebagai pemediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka hal tersebut dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2007:84) Apabila seorang karyawan menganggap kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Motivasi kerja dalam Islam untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk

mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Dalam Al – Qur'an dijelaskan QS. Jumu'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung

Dan dalam Al- Qur'an QS. At tahirim ayat 6

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa dalam Islam motivasi kerja bukan untuk mengejar kehidupan hedonis apalagi untuk mencari kekayaan ataupun status. Melainkan motivasi kerja yang utuh dalam islam untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah merupakan motivasi terbesar bagi seorang muslim. Oleh karena itu dalam ayat ini secara tidak langsung memotivasi manusia agar berusaha mencari rezeki di jalan Allah karena pada dasarnya setiap umat telah diatur rezekinya oleh Allah Swt tinggal bagaimana manusia berusaha untuk mencarinya.

Selain itu terdapat hadits yang menjelaskan mengenai motivasi kerja dalam Islam sebagaimana berikut:

مَنْ أَمْسَى كَآلًا مِنْ عَمَلٍ يَدِّيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek karena bekerja dengan kedua tangannya dalam mencari nafkah maka di saat itu diampuni dosa baginya.” [HR. Thabrani]

Dalam hadits tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan walaupun merasa lelah dan capek akan mendapatkan ganjaran dari Allah. Oleh karena itu motivasi kerja terbesar seorang muslim yaitu bekerja atau mencari nafkah bukan untuk memperoleh harta kekayaan yang menyangkut kehidupan hedonis saja melainkan untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah Swt.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan dan berdasar pada rumusan serta tujuan penelitian yang telah ditetapkan untuk mengetahui "Peran pemediasian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan". Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang. Hal ini diartikan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Jaya Serbaguna Malang. Hal ini diartikan bahwa apabila pemberian kompensasi baik serta didukung dengan motivasi kerja hal ini dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Hendaknya penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan perusahaan khususnya dalam mengembangkan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik

b. PT. Saranajaya Serbaguna sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi kepada pegawai, namun untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya PT Saranajaya Serbaguna juga harus memberikan motivasi kepada karyawan. Pemberian motivasi dapat dilakukan melalui aktualisasi diri bagi pegawai yang dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, kenaikan jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seperti pemberian plakat, pujian dan lain sebagainya.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

Disarankan bagi peneliti selanjutnya penafsiran terhadap penelitian ini perlu dilakukan secara lebih mendalam lagi serta secara *continue* untuk menemukan bukti yang lebih kuat mengenai arah dari hubungan setiap variabel dalam penelitian ini. Sehingga, peneliti selanjutnya dapat mengurangi bias kesamaan dalam metode penelit

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdillah, Willy., & Hartono, Jogyanto, (2015). *“Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis”*. Yogyakarta: AndiOffset.
- Agus, Sunyoto. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Badan Penerbit IPW
- Ahmad Sani Supriyanto, dan Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press
- A.M, Sardiman. 2006. Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo Persad
- Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (VII). Yogyakarta: PT. Graha Ilmu
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Aromega,T.N. Kojo,C & Lengkong. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja KaryawanYuta Hotel Manado. Jurnal EMBA, Vol.7No.1Januari2019, Hal.741 –750
- Astarina,Ivalaina,(2018).Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT. Alfa Pematang Reba.Jurnal Manajemen dan Bisnis: Volume VII, No. 04, Desember 2018
- AS Singhvi, NN Dhage, PP Sharma (2018) *Compensation and Its Impact on Motivation Employee’s Satisfaction and Employee’s Performance*. International Academic Journal of Organizational Behaviour and Human Resource Management , Vol. 5, No. 2, 2018, pp. 1-43.
- Asep, dan Soehardi (2019) Pengaruh Disiplin kerja , Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management Dan Partnership Operation, Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, Volume 6 No 2, Oktober 2019. ISSN 1858 –1358, E –ISSN 2684 –7000.
- A.Widagdo, DS Widodo,PS Samosir (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment*. Journal of Economics, Business and Management (SJEBM).e-ISSN 2348-5302

- Badeni. (2013). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Br Sinaga, Setiawaty, T., dan Dinamika, S.G. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Rantau , Jurnal SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis
- C. Wiradendi Wolor (2019) *The Effect of Work Stress, Compensation and Motivation on the Performance of Sales People*. International Journal of Innovation, Creativity and Change, October 2019
- Dharma. (2017). *The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah*. Emerald Reach Proceedings Series. Vol. 1. pp. 7-12
- Darma, P.S., & Supriyanto, A.S. (2017) *The Effect of Compensation On Satisfaction and Employee Perfomance*. Dalam Jurnal Management and Economics Journal (MEC-J), Vol 1, Issue 1, 2017
- D Beede Emorole, F Ogbu Edeh (2017) *Employee Perfomance In Nigeria Civil Service: A study of river stateboard of internal revenue service*. Dalam *Journal of Strategic Human Resource Management, Volume 6, Issue 2, June 2017*
- Ergina Sheren Bawoleh, Sifrid S. Pangemanan, Maria V. J. Tielung (2015) *The Effect of Motivation and Compesation Toward Job Satisfaction in PT. SIG Asia Bitung*. Dalam jurnal EMBA, Vol. 7, No.3
- Faisal Rahman Dongoran, Dedy Husrizal Syah (2020) *Influence of Leadership, Work Motivation and Compensation Employee Perfomance*. International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injests)
- Gusmao, J.F., & Riana, G. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste*. Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 23 ,3.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “.Semarang : UNDIP
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi, 1998. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.

- Handoko Hani. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Haryani, S.S., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry, Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN.
- Hindardjo, A., & Utami, R.A . (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Islam, Vol.11, 1.
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian Skripsi, Thesis, Disertasi untuk Bidang Ekonomi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Irfan Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Jason, Aroon Govicsh (2014). *The Impact Of Compensation On Information Ownership and Privacy Control*. Journal of Consumer Marketing 31/1 (2014) 13–26 q Emerald Group Publishing Limited [ISSN 0736-3761]
- Kasenda, Rivivega. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang*. Dalam Jurnal EMBA 853 Vol.1 No.3
- Kasmadi dan Nia Sri Sunariah. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- K, EK, E. Mauru (2013) *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*. International Journal of Advances in Management and Economics ,ISSN: 2278-3369
- Khan, Ahme, Paul, and Kazmi. (2018). *Factors Affecting Employee Motivation Towards Employee Performance: A Study on Banking Industry of Pakitan*. Proceedings of the Eleventh International Conference on Management Science and Engineering Management, OI 10.1007/.
- K Jehanzeb, MF Rasheed, A Ranshed, A Alamir (2013) *Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia*. International Journal of Business and Social Science. Vol. 3 No. 21; November 2012

- Kuras Purba, Kusman Sudibjo (2020) *The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli*. Dalam Jurnal BIRCI, Vol 3. No. 5
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopanitia. Jurnal AGORA, Vol. 3, 2.
- Lijan Poltak Sinambela, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara
- Linda, dan Widayanti (2018), Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3.
- PA Omollo, MA Oloko (2015) *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. International Journal of Human Resource Studies, ISSN 2162-3058 , Vol. 5, No. 2
- Putrayasa, R., Susilo, H., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 17 No. 1 Desember 2014
- Pangastuti, P.A.D., Sukirno, S., & Efendi, R. (2020) *The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*. Dalam Jurnal International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, Vol 7 No. 3
- Puri, Suddin, dan Suprayitno (2016), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PD. BPR Solo. Dalam Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 16 Edisi Khusus April 2016: 150 – 158
- Purwanto, Ngalim. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manggala Bhirawan & Ditha Almira. (2016). Makalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Kompensasi dan Motivasi Kerja (Almira Dit). Jakarta.
- Martinus, Budiyanto (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. Dalam Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Maryani, Widayani dan Saraswati (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Arta Sedana Rentalindo Cabang Hardys Mall Sanur. Jurnal Ekonomi. Volume 1 No.2

- M. Sarmad, M. Ajmal, Almas Malik (2016) Motivation and Compensation as Predictors of Employees' Retention: Evidence from Public Sector Oil and Gas Selling Organizations. *Journal of Behavioural Sciences*
- Meldona, Siswanto. (2012). *Perencanaan Tenaga Kerja*. UIN Maliki Press
- Muhammas. A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Hametsu Indonesia*. *Journal of Management and Business*, Vol. 3, 1.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen*. Malang: Sinar Akademi.
- Omollo, Pamela Akinyi dan Oloko. 2015. *Effect of Motivation on Employee Performance of commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No. 2. Pp. 87-103
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rahmat, H. (2010). *Motivasi Islami*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Rijalu Negash, Shimelis Zewude, Reta Megersa (2014) *The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff*. *Journal of Business Management and Accounts* ISSN 2315-6899 Vol. 3(2) pp. 17-27 February 2014
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Retherford, Robert D. (1993). *Statistical Models For Causal Analysis*. Program on Population East-West Center, Honolulu, Hawaii.
- Sandi (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang*. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 1
- Sani, Achmad., Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang. UIN PRES
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setyawan, F. (2016). *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Supa Surya Niaga, Gedangan, Sidoarjo)*. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 3.

- Sihotang, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Singhvi, P. A. S., Dhage, N. N., & Sharma, P. P. (2018). *Compensation and Its Impact on Motivation Employee's Satisfaction and Employee's Performance*. International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management, 05(02), 1–43.
- Simanjuntak, P.J.2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Suhendra dan Murdiah Hayati. 2006.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: UIN Jakarta Press.
- Supriyanto,Ahmad Sani,dan Vivin Maharani Ekowati (2019).Riset Manajemen SDM.Malang :Inteligensia Media
- Suryabrata, Sumadi. 2004. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susanto, Y., & Haryono, S.S. (2020). *The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance: Evaluating the Role of Work Motivation*. Journal of Talent Development and Excellence. Jilid. 2 hal. 2439-2449
- Suwati.(2013)."Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas HijauSamarinda YKPN". E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 1(1),
- Theodora, O . (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. Jurnal AGORA, Vol. 3,2.
- Tung Thanh Do (2017). *How spirituality, climate and compensation affect job performance*. SOCIALRESPONSIBILITY JOURNAL. Emerald Reach Proceedings Series VOL. 14 NO. 2 2018, pp. 396-409
- Veithzal Rivai, 2004, “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Veithzal, Rivai, 2005, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta , Raja Grafindo Persada
- Wibowo, Pudjo. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis: Volume X, Nomor 2, Juni 2018

- Widagdo, A., Widodo, D. S., & Samosir, P. S. (2018). *Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment*. Journal of Economics, Business and Management (SJEEM), 5(4), 319–325.
- Wijaya, T. dan Andreani, F. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*, Jurnal AGORA: Vol. 3, No. 2, (2015)
- Wilson Bangun, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Winata, E. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Askrindo cabang Medan. Jurnal Dunia Ilmu.
- Wulandari, P., Damanik, A.H., & Prasetyo, A.P. (2014). *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten*. Jurnal Manajemen Indonesia: Volume 14, No. 2
- Wolor, W.C., Supriyati, W., & Purwana, D. (2019). *The Effect of Work Stress, Compensation and Motivation on the Performance of Sales People*. International Journal of Innovation, Creativity and Change. Vol. 9.
- Yani, M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Y. Susanto, S. Siswoyo Haryono (2020). *The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance: Evaluating the Role of Work Motivation*. Dalam Journal Of Talents Development and Excellence . Vol 12 No. 2.
- Yulianti dan Utami (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dalam Jurnal Ekonomi, Volume 21 No. 1 2019
- Yusuf. N. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana. Jurnal MIX, Volume IV, 2.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PERAN PEMEDIASIAN MOTIVASI PADA PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang)

A. Pendahuluan

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Saranajaya Serbaguna
di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat, Perkenalkan nama saya Dewanti Puspita Wardhani mahasiswa S1 Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir mengenai "Peran Pemediasian Motivasi Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan"

Maka dari itu saya memohon kesediaan dari bapak/ibu/saudara/saudari untuk berpartisipasi serta meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner guna kelancaran tugas akhir yang saya tempuh. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berstatus sebagai karyawan PT.Saranajaya Serbaguna Malang.
2. Merupakan Pimpinan, Manajer, Admin, Marketing Leader, Marketing Office, Marketing Freelance, TI, dan OB.

Data dan informasi yang telah diisikan dalam kuesioner ini akan digunakan secara bijak dan hanya untuk kepentingan penelitian tugas akhir dan akan di jaga kerahasiaannya. Apabila terdapat kritik maupun saran terkait kuesioner ini, anda dapat menghubungi saya melalui kontak yang tertera pada kuesioner ini. Atas kerjasamanya saya ucapkan banyak terimakasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Dewanti Puspita W.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Responden memberikan jawaban dengan memberi tanda (•) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Maka dari itu responden di mohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarbenarnya dan seobjektif mungkin sesuai dengan pengalaman yang diberikan.

C. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ < 17 Tahun ☐ 17 - 27 Tahun
☐ 27 - 37 Tahun ☐ > 37 Tahun
3. Pendidikan : ☐ SD ☐ SLTP/Sederajat ☐ SLTA/Sederajat
☐ D1 ☐ D2 ☐ D3
☐ S1 ☐ S2 ☐ S3
4. Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun
☐ 1 Tahun - 2 Tahun
☐ 3 Tahun - 4 Tahun
☐ > 5 Tahun
5. Gaji/ Pendapatan : ☐ < Rp. 1.000.000
☐ Rp. 1.000.000 – Rp. 2.900.000
☐ Rp. 3.000.000 – Rp. 4.900.000
☐ > Rp. 5.000.000

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	KOMPENSASI					
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2.	Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan gaji kepada karyawannya					
3.	upah yang diberikan sesuai dengan apa yang saya berikan kepada perusahaan					
4.	Pemberian upah yang adil dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
5.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
6.	Pemberian bonus dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja					
7.	Perusahaan memberikan insentif apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
8.	Perusahaan melindungi karyawannya dengan menyediakan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja untuk para karyawannya					
9.	Tunjangan yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
10.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
11.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan					
12.	Fasilitas yang diberikan mendukung suasana kerja					
	MOTIVASI					
13.	Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga					
14.	Saya diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu yang dibenarkan selama 3 hari					
15.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja					

16.	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan					
17.	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya					
18.	Saya mempunyai hubungan yang erat dengan karyawan lainnya					
19.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
20.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
21.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja					
22.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan					
	KINERJA					
23.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan selama 8 jam					
24.	Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan					
25.	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
26.	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
27.	Selalu mengikuti prosedur perusahaan					
28.	Saya dalam bekerja termasuk kategori karyawan yang disiplin.					
29.	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak menunda- nunda pekerjaan					
30.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Variabel Kompensasi (X)

Responden	X.1.1	X.1.2	X.2.1	X.2.2	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.4.1	X.4.2	X.4.3	X.5.1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
7	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
8	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4
9	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
10	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
11	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4
12	5	2	4	5	4	3	5	3	5	3	5
13	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3
15	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4
16	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3
17	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
19	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3
20	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
21	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4
22	3	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3
23	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
24	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	2
25	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
26	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
28	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2
29	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
30	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
32	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2
33	2	3	3	2	4	2	4	2	2	4	4
34	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3
35	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3
36	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
39	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4
40	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4
41	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3
42	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5
46	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
47	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
48	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4
49	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
52	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3
53	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4
54	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	4
55	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3
56	3	2	2	2	2	4	4	4	3	5	5
57	2	3	2	4	4	2	4	2	3	3	2
58	2	3	2	3	4	4	3	5	3	2	5
59	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2
60	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5
61	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3
62	3	2	2	5	4	4	4	4	4	3	3
63	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	3
64	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	2
65	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
66	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	4
67	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3
68	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5
69	4	4	3	5	5	3	4	3	4	5	5
70	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4
71	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
72	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	5
73	2	3	3	3	4	4	2	5	4	5	4
74	2	2	3	5	5	4	4	4	4	3	3
75	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	3
76	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
77	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2

78	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
79	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4
80	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
81	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
82	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
83	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3
84	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
85	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5
86	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
87	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
88	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
89	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
90	2	5	2	5	2	3	4	4	4	2	2
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
92	4	2	2	4	3	4	4	2	4	4	3
93	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
94	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	5
95	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
96	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3
97	2	3	3	4	4	5	3	3	5	3	3
98	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
99	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
100	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
101	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	4
102	2	4	4	3	4	5	3	3	3	2	3
103	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3
104	5	3	2	2	2	2	4	5	4	3	5
105	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
106	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2
107	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2
108	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
109	2	5	2	3	2	3	3	4	3	3	3
110	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4
111	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	5
112	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5
113	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
114	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
115	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
118	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4

119	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4
120	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5
121	5	3	5	5	4	5	4	5	3	4	5
122	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
123	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
124	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
125	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
126	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4
127	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5
128	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
129	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5
130	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5
131	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
132	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
133	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
134	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4
135	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
136	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
137	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
139	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3
140	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
141	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
142	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
143	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
144	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
145	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
146	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
147	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4
148	5	5	5	5	4	3	4	3	5	3	5
149	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
150	3	5	5	4	3	5	3	3	4	3	4
151	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
152	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4
153	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3
154	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
155	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3
156	2	3	2	5	4	4	4	5	5	4	5
157	5	3	3	5	5	5	4	4	3	4	3
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
159	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3

160	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
161	5	3	5	3	3	4	4	4	5	4	5
162	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
163	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
164	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
165	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
166	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
167	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
168	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
169	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
170	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
171	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5
172	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
173	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
174	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
175	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
176	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4
177	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
178	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
179	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
180	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4
181	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
182	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3
183	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4
184	2	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4
185	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4
186	3	3	4	4	4	4	3	5	4	2	5
187	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4
188	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4
189	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3
190	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3	4
191	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5
192	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4
193	4	2	3	4	3	4	3	5	3	4	4
194	3	5	5	4	4	4	5	3	2	4	3
195	3	5	4	3	5	2	4	4	4	3	4
196	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4
197	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3
198	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	5
199	3	5	4	4	2	3	3	3	4	4	4
200	4	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4

201	3	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4
202	4	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3
203	3	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	y.1.1	y.1.2	y.2.1	y.2.2	y.2.3	y.2.4	y.3.1	y.3.2
1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	5	4	4	5	4	4	5	4
3	5	4	4	5	4	4	5	4
4	3	3	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	3	4	3	3	4	4
7	4	5	5	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	4	3	3	3
9	5	5	4	5	4	5	5	5
10	3	3	3	3	4	4	3	3
11	4	4	4	4	5	5	4	4
12	4	4	4	4	4	5	5	4
13	5	5	5	5	4	5	4	5
14	5	5	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	4
17	4	5	5	4	4	4	5	5
18	5	5	5	5	4	5	5	5
19	3	3	3	2	2	2	3	3
20	4	4	4	4	2	4	4	4
21	4	3	4	4	4	4	4	4
22	3	3	2	4	2	3	3	4
23	2	2	3	3	3	2	2	3
24	5	4	4	4	4	4	4	4
25	2	5	4	4	4	3	4	5
26	3	3	3	3	3	3	2	3
27	4	4	4	4	2	4	4	4
28	3	3	3	3	3	4	3	2
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	4	4	4	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	4	4	4	5	2	4
34	5	5	5	5	5	5	4	5
35	5	5	4	4	4	4	4	4
36	3	4	4	4	4	4	4	3
37	5	4	5	5	4	5	5	5
38	4	4	5	4	4	4	4	4
39	4	5	3	4	3	5	3	4

40	4	4	3	2	3	3	3	5
41	4	4	3	3	3	3	3	4
42	4	4	4	4	4	5	5	4
43	2	5	5	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	3	4	4	4	5	5
46	3	4	4	3	3	3	2	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	4	4	4	4	4	5
49	4	3	3	4	3	3	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	4	5	5	5
52	4	3	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	4	5	4	4	5	4	5
55	5	5	5	5	4	5	5	5
56	4	3	3	4	4	5	4	5
57	5	4	4	5	5	4	4	4
58	5	5	4	5	4	5	5	5
59	4	4	4	4	2	4	4	4
60	4	3	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	4	4	5	4	4	5	4
63	4	3	4	3	3	4	4	3
64	2	5	5	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	3	4	4	4	5	5
67	3	4	4	3	3	3	2	4
68	5	4	5	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	2	4	4	4
70	3	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	3	4	5	4	5
75	5	5	4	4	4	3	4	4
76	4	4	4	3	3	3	4	4
77	4	4	4	4	4	4	5	5
78	3	3	3	4	4	4	4	4
79	4	3	3	4	4	3	4	4
80	5	5	5	5	4	5	5	5

81	4	5	5	4	4	4	5	5
82	5	5	5	5	4	5	5	5
83	4	3	3	4	4	5	4	5
84	4	4	4	4	5	4	3	4
85	4	4	4	4	3	3	4	4
86	4	4	4	4	3	3	4	4
87	4	4	4	3	3	4	4	4
88	2	5	4	4	4	3	4	5
89	5	5	5	5	4	4	5	5
90	4	4	4	4	3	3	4	4
91	2	3	3	3	3	3	2	3
92	4	4	4	4	4	4	4	5
93	4	5	3	5	5	4	4	4
94	2	5	4	4	4	4	4	3
95	3	2	2	3	3	3	4	3
96	3	3	2	2	3	3	3	3
97	3	3	3	4	4	4	3	4
98	4	5	5	5	5	5	5	5
99	3	3	3	3	4	3	3	4
100	3	3	3	3	3	3	3	3
101	3	4	4	3	3	3	2	4
102	4	4	4	4	4	4	4	5
103	3	3	4	4	3	3	4	3
104	4	3	4	4	4	5	2	4
105	5	5	5	5	5	5	4	5
106	3	3	3	2	2	3	2	2
107	3	3	3	3	3	3	3	4
108	5	5	4	4	4	3	4	4
109	4	4	4	3	3	3	4	4
110	4	3	4	3	3	4	4	3
111	2	5	5	4	4	4	4	4
112	5	4	4	4	5	5	5	5
113	5	4	4	4	5	5	5	5
114	4	4	4	4	4	4	5	5
115	4	5	5	5	5	4	4	5
116	5	4	4	4	5	4	4	5
117	5	4	4	4	4	5	5	5
118	4	5	4	5	4	5	4	4
119	5	5	4	4	4	4	4	5
120	5	5	4	4	4	5	4	4
121	4	4	4	4	5	4	4	5

122	5	5	4	5	5	4	5	5
123	4	4	4	4	4	4	4	5
124	5	4	4	3	5	4	5	4
125	4	5	5	5	5	4	5	5
126	5	3	5	3	5	4	5	4
127	5	5	5	5	5	4	4	4
128	5	4	4	3	5	4	3	5
129	5	4	4	4	5	5	5	5
130	5	4	4	4	4	4	4	5
131	5	4	4	4	4	4	5	5
132	5	5	5	4	4	4	4	5
133	5	5	5	5	5	5	5	4
134	5	4	5	4	4	4	4	4
135	4	4	4	4	4	4	4	4
136	5	5	5	5	5	5	5	5
137	4	5	5	4	4	4	4	5
138	5	5	5	5	5	4	5	4
139	5	4	4	4	4	5	4	4
140	4	5	4	4	5	5	5	5
141	4	4	4	5	5	5	5	3
142	5	5	4	4	4	5	4	4
143	4	4	4	4	5	4	5	5
144	5	5	5	3	4	3	4	5
145	5	5	5	4	5	4	5	5
146	5	4	4	4	5	5	5	5
147	5	5	3	4	5	4	3	3
148	4	5	4	4	4	5	4	4
149	5	4	4	4	5	4	4	4
150	5	5	4	3	4	4	3	4
151	5	4	5	4	4	5	5	5
152	5	4	4	4	5	3	5	4
153	5	5	4	4	4	4	4	4
154	5	4	4	4	4	5	5	5
155	4	4	4	4	3	4	4	4
156	5	5	5	4	4	4	4	4
157	5	4	4	4	4	5	3	4
158	4	5	4	4	5	4	4	4
159	5	5	5	4	4	4	5	3
160	5	4	5	5	5	5	5	5
161	5	5	4	3	4	4	4	4
162	4	4	5	4	4	5	4	4

163	5	4	4	4	4	4	4	4
164	5	4	4	4	4	4	5	5
165	4	5	4	5	5	5	5	5
166	5	5	5	4	4	4	5	5
167	5	5	4	4	5	5	5	5
168	5	4	4	4	5	5	4	5
169	5	5	5	5	4	5	4	4
170	4	5	4	5	4	4	4	4
171	4	4	5	4	4	3	4	4
172	5	5	5	5	4	5	5	5
173	5	4	4	4	4	4	4	4
174	4	5	5	5	4	4	5	4
175	5	5	5	5	5	4	5	5
176	4	5	4	4	5	5	5	5
177	5	4	5	4	5	5	5	5
178	4	5	5	5	5	5	5	4
179	5	5	4	5	4	5	4	5
180	5	4	4	5	4	5	4	5
181	4	5	4	5	5	4	4	4
182	5	4	5	5	4	4	5	4
183	5	5	4	5	4	4	5	4
184	4	4	4	4	4	3	4	5
185	4	4	5	5	5	4	4	5
186	5	5	4	4	4	4	4	4
187	5	4	5	5	4	4	4	4
188	4	4	5	5	4	4	4	5
189	4	4	4	4	4	5	4	4
190	4	4	4	5	3	3	5	4
191	5	4	4	5	4	5	5	5
192	4	4	4	5	4	4	5	4
193	4	5	5	5	4	5	4	4
194	4	4	4	5	5	4	5	5
195	5	3	4	4	3	5	5	4
196	4	4	4	5	4	4	5	4
197	4	4	4	5	5	5	5	5
198	4	5	4	4	3	4	5	4
199	4	4	4	5	4	5	4	4
200	4	5	4	4	4	4	5	5
201	4	4	4	5	5	5	5	4
202	4	5	4	5	5	4	5	5
203	5	4	4	5	4	5	5	4

Variabel Motivasi Kerja (Z)

Responden	Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	Z.4.1	Z.4.2	Z.5.1	Z.5.2
1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
6	2	3	4	4	3	3	4	4	3	5
7	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
8	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
9	4	3	3	4	4	4	4	2	5	4
10	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
11	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4
12	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3
13	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5
14	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
15	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
16	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
17	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
18	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4
19	3	3	3	2	4	2	3	3	4	5
20	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4
21	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
23	2	3	3	2	3	3	3	2	2	5
24	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
25	2	2	2	3	4	2	4	4	5	3
26	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
27	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4
28	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4
29	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5
30	2	3	4	4	4	3	4	3	4	5
31	2	4	4	4	5	3	3	4	4	4
32	5	5	4	5	4	2	4	3	4	5
33	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
35	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
36	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5
37	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
38	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5
39	2	2	3	4	4	5	3	3	5	5

40	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5
41	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5
42	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5
43	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4
44	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5
45	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
46	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5
47	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
48	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
49	5	3	4	4	3	3	4	4	3	5
50	4	3	3	3	5	5	4	4	4	5
51	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5
52	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
53	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5
54	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5
55	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5
56	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5
57	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5
58	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
60	4	3	4	3	4	2	4	4	3	5
61	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5
62	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5
63	3	3	4	3	4	4	4	2	2	5
64	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4
65	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
66	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4
67	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5
68	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4
69	3	2	2	4	4	5	4	4	4	5
70	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5
71	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
72	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
73	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
74	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4
75	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4
76	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5
77	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5
78	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
79	2	3	2	4	4	3	4	4	4	5
80	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5

81	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
82	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
83	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5
84	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5
85	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5
86	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5
87	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5
88	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
89	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5
90	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5
91	2	2	2	2	2	3	3	2	2	5
92	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5
93	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5
94	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5
95	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5
96	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4
97	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
98	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
99	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
100	3	3	2	2	3	3	2	2	3	5
101	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4
102	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
103	3	3	2	2	4	4	3	2	4	5
104	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4
105	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5
106	2	3	2	2	2	3	3	3	2	5
107	2	2	2	3	3	3	3	4	3	5
108	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
110	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5
111	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5
112	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
113	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4
114	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
115	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
116	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4
117	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
118	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
119	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
120	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4

121	5	3	5	5	5	4	5	4	3	5
122	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
123	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
124	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
125	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
126	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3
127	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
128	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3
129	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
130	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3
131	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
132	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
133	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
134	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
135	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
136	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
137	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4
138	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
139	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
140	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
141	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
142	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
143	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3
144	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
145	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
146	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
147	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
148	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
149	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
150	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3
151	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
152	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
153	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3
154	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
155	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4
156	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
157	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4
158	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
159	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
160	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
161	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4

162	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
163	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
164	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
165	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
166	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
168	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
169	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
170	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
171	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
172	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
173	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
174	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
175	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
176	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
177	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
178	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
179	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5
180	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4
181	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5
182	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5
183	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
184	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4
185	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5
186	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4
187	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
188	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4
189	3	5	5	4	4	5	4	3	3	5
190	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5
191	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5
192	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4
193	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4
194	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5
195	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4
196	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4
197	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
198	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4
199	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4
200	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5
201	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
202	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4

203	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Lampiran 3 : Data Output Hasil Perhitungan PLS 3.2.8

Outer Loadings

	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi Kerja
X.1.1		0,794	
X.1.2		0,710	
X.2.1		0,803	
X.2.2		0,751	
X.3.1		0,694	
X.3.2		0,719	
X.3.3		0,756	
X.4.1		0,739	
X.4.2		0,788	
X.4.3		0,696	
X.5.1		0,638	
X.5.2		0,725	
Z.1.1			0,753
Z.1.2			0,793
Z.2.1			0,746
Z.2.2			0,776
Z.3.1			0,709
Z.3.2			0,667
Z.4.1			0,704
Z.4.2			0,700
Z.5.1			0,659
y.1.1	0,716		
y.1.2	0,735		
y.2.1	0,761		
y.2.2	0,775		
y.2.3	0,731		
y.2.4	0,726		
y.3.1	0,757		
y.3.2	0,691		

Validitas Realibilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	0,881	0,905	0,543
Kompensasi (X)	0,922	0,924	0,934	0,541
Motivasi Kerja (Z)	0,886	0,887	0,908	0,525

Cross Loading

	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X)	Motivasi Kerja (Z)
X.1.1	0,547	0,794	0,611
X.1.2	0,542	0,710	0,614
X.2.1	0,578	0,803	0,655
X.2.2	0,643	0,751	0,613
X.3.1	0,514	0,694	0,559
X.3.2	0,504	0,719	0,557
X.3.3	0,581	0,756	0,635
X.4.1	0,586	0,739	0,650
X.4.2	0,531	0,788	0,639
X.4.3	0,494	0,696	0,521
X.5.1	0,494	0,638	0,526
X.5.2	0,566	0,725	0,611
Z.1.1	0,552	0,622	0,753
Z.1.2	0,573	0,598	0,793
Z.2.1	0,560	0,566	0,746
Z.2.2	0,591	0,635	0,776
Z.3.1	0,524	0,607	0,709
Z.3.2	0,503	0,616	0,667
Z.4.1	0,545	0,554	0,704
Z.4.2	0,549	0,578	0,700
Z.5.1	0,466	0,543	0,659
y.1.1	0,716	0,594	0,613
y.1.2	0,735	0,582	0,575
y.2.1	0,761	0,611	0,589
y.2.2	0,775	0,468	0,456
y.2.3	0,731	0,576	0,587
y.2.4	0,726	0,487	0,493
y.3.1	0,757	0,563	0,557
y.3.2	0,691	0,486	0,496

Inner Models

Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,616	0,612
Motivasi Kerja (Z)	0,668	0,666

Path Coefficients/ Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi - > Kinerja Karyawan	0.412	0.419	0.082	4.998	0.000
Kompensasi (X)- > Motivasi Kerja(Z)	0.817	0.819	0.024	33.698	0.000
Motivasi Kerja- > Kinerja Karyawan	0.411	0.405	0.089	4.634	0.000

Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X) -> Motivasi Kerja (Z) ->Kinerja Karyawan (Y)	0.336	0.332	0.077	4.358	0.000

Lampiran 4 Uji Sobel Test

Hasil *Sobel Test*

A: 33.698

B: 4.634

SE_A: 0.024

SE_B: 0.089

Calculate!

Sobel test statistic:52.03165267

One-tailed probability:0.0

Two-tailed probability:0.0

Lampiran 5 Dokumentasi



**Wawancara Bersama HRD
PT. Saranajaya Serbaguna
Malang**



Perkenalan Perusahaan



**Tempat Produksi Ban Dalam
Motor PT. Saranajaya
Serbaguna Malang**



**Pembagian Kuesioner Kepada
Karyawan PT. Saranajaya
Serbaguna Malang**



**Pembagian Kuesioner Kepada
Karyawan PT. Saranajaya
Serbaguna Malang**

Lampiran 6 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama lengkap : Dewanti Puspita Wardhani
Tempat, Tanggal lahir : Malang, 17 Oktober 1999
Alamat Asal : Bumirejo RT. 03/ RW. 09, Kec. Dampit
Alamat di Malang : Jl. Sunan Kalijaga Dalam No. 8 , Lowokwaru.
Telepon/ No. Handphone : 085714118226
Email : dewantipuspita17@gmail.com

Pendidikan Formal

2005 – 2011 : SDN 1 Bumirejo
2011 – 2014 : SMPN 1 Dampit
2014 – 2017 : SMAN 1 Dampit
2017 – 2021 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017-2018 : Pusat Ma"had Al-Jami"ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2017 – 2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim
2018 – 2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang









Malang, 13 Agustus 2021

Dewanti Puspita Wardhani

Lampiran 7

BUKTI KONSULTASI

Nama : Dewanti Puspita Wardhani
NIM/Jurusan : 17510229/Manajemen
Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
Judul Skripsi : Peran Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Saranajaya Serbaguna Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	9 November 2020	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	9 Februari 2021	Proposal	2. 
3.	5 Maret 2021	Revisi dan ACC	3. 
4.	23 April 2021	Seminar Proposal	4. 
5.	27 April 2021	Acc Proposal	5. 
6.	2 Agustus 2021	Skripsi bab 1 - V	6. 
7.	9 Agustus 2021	Revisi dan ACC	7. 
8.	24 Agustus 2021	ACC keseluruhan	8. 

Malang, 24 Agustus 2021
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP 197406042006041002



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Dewanti Puspita Wardhani
NIM : 17510229
Handphone : 085714118226
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : dewantipuspita17@gmail.com
Judul Skripsi : Peran Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
14%	4%	4%	11%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Oktober 2021

UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1 %
2	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	1 %
3	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
5	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
6	Submitted to Kumoh National Institute of Technology Graduate School Student Paper	1 %
7	Submitted to Universitas Jember Student Paper	1 %
8	I. Made Sulantara, Putu Kepra Mareni, I. Ketut Setia Sapta, Ni Kadek Suryani. "The Effect of Leadership Style and Competence on	<1 %

Employee Performance", European Journal of Business and Management Research, 2020
Publication

9	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
10	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	<1 %
11	Submitted to Hankuk University of Foreign Studies Student Paper	<1 %
12	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1 %

13	Suci Fidiah Lestari, Maskuri Sutomo, Farid Farid. "PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN MEMBELI KOSMETIK BB CREAM WARDAH DI KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020 Publication	<1 %
----	--	------

14	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

15	archive.org Internet Source	<1 %
----	--------------------------------	------

16	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
----	--	------

17	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
----	--	------

18	Submitted to UPN Veteran Yogyakarta Student Paper	<1 %
----	--	------

19	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
----	---	------

20	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	<1 %
----	---	------

21	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
----	--	------

22	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
----	---	------

23	Submitted to Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Student Paper	<1 %
----	---	------

24	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1 %
----	---	------

25	Dewi Ratiwi Meiliza, Rizky Eka Febriansah, Tria Wahyuningtyas. "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPPBE PT. Win Med Indonesia di Sidoarjo", JBMP	<1 %
----	--	------

26	As'at Rizal, Alshaf Pebrianggara, Achmad Ansori. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantar Hamparan Hasil di Pasuruan", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2018 Publication	<1 %
----	---	------

27	Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Student Paper	<1 %
----	---	------

28	Sriyono Sriyono, Detak Prapanca, Andi Setyo Budi. "Analisis Return on Equity (ROE), Current Ratio (CR), Net Profit Margins (NPM), dan Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Earning Per Share (EPS)", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2018 Publication	<1 %
----	--	------

29	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
----	--	------

30	ojs.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
----	--	------

31	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
----	---	------

Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha

32	Student Paper	<1 %
----	---------------	------

33	core.ac.uk Internet Source	<1 %
----	--	------

34	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	<1 %
----	--	------

35	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
----	--	------

36	Afun Intan Devi, I Wayan Pantiyasa. "PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM PENENTUAN THE BEST EMPLOYEE OF THE YEAR DI HOTEL FAIRMONT SANUR BEACH BALI", Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 2019 Publication	<1 %
----	---	------

37 Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY <1 %
Student Paper

38 Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia <1 %
Student Paper

39 etheses.iainponorogo.ac.id <1 %
Internet Source

40 repository.unika.ac.id <1 %
Internet Source

41 Submitted to Universitas Putera Batam <1 %
Student Paper

42 Submitted to Central Visayan Institute Foundation <1 %
Student Paper

43 Submitted to UIN Walisongo <1 %
Student Paper

44 Submitted to Universitas Jambi <1 %
Student Paper

45 Solehudin Solehudin. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja PT. Selaras Mitra Sejahtera", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2017 <1 %
Publication

46 Totok Dwi Prasetyo, Misti Hariasih, Herlinda Maya Kumala Sari. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2017 <1 %
Publication

47 journal.stiem.ac.id <1 %
Internet Source

48 Faliuh Suaedi, Muhammad Nairil Anam, Windijarto Windijarto. "Pengembangan Model Mutasi dalam Upaya Peningkatan Kinerja", <1 %

JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2017

Publication

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off